

**Analisis Kebutuhan Pelatihan di Rumah Makan Dapoer
Pandan Wangi Jalan Patuha Bandung**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh:
Reinaldo Joshua
2016120014

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013
BANDUNG
2021

**The Analysis of Training Needs at Dapoer Pandan Wangi
Restaurant at Patuha Street Bandung**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
For Bachelor's Degree in Management

By:
Reinaldo Joshua
2016120014

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSTIY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013
BANDUNG
2021

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI
ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN DI RUMAH MAKAN DAPOER PANDAN
WANGI JALAN PATUHA BANDUNG**

Oleh :
Reinaldo Joshua
2016120014

Bandung, 22 Febuari 2020
Ketua Program Sarjana Manajemen,



Dr. Istiharini, CMA

Pembimbing Skripsi,

Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Reinaldo Joshua
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 19 Desember 1997
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 2016120014
Program studi : Manajemen / ~~Akuntansi~~ / ~~Ekonomi Pembangunan~~
Jenis Naskah : Skripsi

judul :

Analisis Kebutuhan Pelatihan di Rumah Makan Dapoer Pandan Wangi Jalan Patuha Bandung

dengan,

Pembimbing : Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M
Ko-pembimbing :

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri.

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 : Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta

Bandung,
Dinyatakan tanggal : 23 Februari 2021

Pembuat Pernyataan

(Reinaldo Joshua



ABSTRAK

Persaingan bisnis di bidang kuliner semakin meningkat, terlihat semakin bertambahnya jumlah usaha di bidang kuliner. Perkembangan teknologi juga memiliki pengaruh dalam berkembangnya usaha kuliner, dikarenakan terdapatnya jasa antar makanan bagi konsumen. Konsumen akan semakin dipermudah dan difasilitasi dalam membeli makanan. Akan tetapi meningkatnya jumlah usaha kuliner seperti restoran atau tempat makan memiliki dampak bagi persaingan usaha kuliner. Dengan adanya fenomena tersebut membuat setiap pemilik usaha kuliner seperti restoran atau tempat makan harus memiliki strategi bagaimana mengelola usaha tersebut agar dapat bertahan dan bersaing dengan dengan usaha kuliner lainnya. Setiap perusahaan harus mengidentifikasi kekurangan yang dimiliki baik strategi perusahaan, operasional perusahaan, pemasaran perusahaan, dan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia di setiap perusahaan memiliki peran yang penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia di perusahaan harus tetap memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan standard perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang dimiliki adalah diberikannya pelatihan. Akan tetapi langkah yang harus diambil perusahaan terlebih dahulu adalah menganalisis atau mengidentifikasi hal-hal yang menjadi kekurangan atau kebutuhan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan oleh karyawan Dapoer Pandan Wangi. Metode yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan adalah metode *Training Needs Assesment Tool* (TNA-T) untuk mengetahui kesenjangan yang ada antara Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) yang diharapkan oleh perusahaan untuk posisi jabatan tersebut dibandingkan dengan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP) karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Dapoer Pandan Wangi adalah terdapat kesenjangan Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan oleh pemilik perusahaan / kemampuan kerja jabatan (KKJ) memiliki nilai yang tinggi untuk setiap subjek analisa yang dimiliki oleh setiap jabatan Supervisor, Captain Area 1, dan Captain Area 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan / kemampuan kerja pribadi (KKP) untuk jabatan Captain Area 1 dengan subjek analisa *leadership skill* (keahlian memimpin), *cooking skill* (keahlian memasak), *communication skill* (keahlian komunikasi), dan *managerial skill* (keahlian managerial) mendapatkan kategori peringkat tinggi. Lalu untuk jabatan Captain Area 2 untuk subjek analisa *leadership skill* (keahlian memimpin), *cooking skill* (keahlian memasak), dan *managerial skill* (keahlian managerial) mendapatkan kategori peringkat tinggi sedangkan untuk *communication skill* (keahlian komunikasi) mendapat kategori peringkat sedang. Jabatan supervisor dengan subjek analisa *leadership skill* (keahlian memimpin), *communication*

skill (keahlian komunikasi), dan managerial skill (keahlian managerial) mendapatkan kategori peringkat Tinggi. Kebutuhan pelatihan dapat dilihat dari kesenjangan yang dimiliki oleh selisih antara KKJ dan KKP, yaitu diberikannya pelatihan untuk Captain Area 1 diberikan pelatihan mengenai *cooking skill* (keahlian memasak) dan *managerial skill* (keahlian managerial) karena kedua subjek analisa tersebut yang memiliki kesenjangan KKJ dan KKP terbesar. Pelatihan yang dapat diberikan untuk *cooking skill* (keahlian memasak) adalah arahan instruksi sedangkan untuk *managerial skill* (keahlian managerial) adalah *On The Job Training* Lalu untuk Captain Area 2 diberikan pelatihan mengenai mengenai *leadership skill* (keahlian memimpin) dan *communication skill* (keahlian komunikasi), karena kedua subjek karena kedua subjek analisa tersebut yang memiliki kesenjangan KKJ dan KKP terbesar. Pelatihan yang dapat diberikan untuk *leadership skill* (keahlian memimpin) dan *communication skill* (keahlian komunikasi) adalah *Role Playing* Sedangkan untuk bagian jabatan Supervisor tidak memerlukan pelatihan karena kemampuan kerja pribadi (KKP) memiliki nilai yang sama dengan kemampuan kerja jabatan (KKJ).

ABSTRACT

Business competition in food industry is increasing rapidly where we can see more business owner in that industry. Technology also took a part in this event particularly in food delivery. It makes easier to facilitate consumer to order food. But the increment in number of business owner in food industry might cause competition in the industry. This phenomenon makes business owner to have a good strategy to manage the business to stay in the industry and compete with others. Every enterprise must identify their weaknesses that might include strategy, operational, marketing and human resources. Human resources have a important role in doing the business activity. Because of this, enterprise must have a good competency that align with their standard. One of the tools that can be done to increase their human resources competency and to lessen their weaknesses is to give them training. But they must identify first their weaknesses and their needs.

This research is to analyze the needs of training for employee in *Dapoer Pandan Wangi*. The method that will be used to analyze is Training Needs Assessment Tools (TNA-T) to know the gap between the competency of the employee. The designation work competency that is needed by enterprise will be compared with the personal work competency.

The result that was collected by the researcher in *Dapoer Pandan Wangi* is that there is a gap in the knowledge and competency that is needed by employer or designation work competency has a high value for every subject that was analyzed such as Supervisor, Captain Area 1, and Captain Area 2. The knowledge level and competency level for Captain Area 1 with subject analyze in leadership skill, cooking skill, communication skill and managerial skill has the highest category. Then for Captain Area 2 for subject analyze in leadership skill, cooking skill, and managerial skill has a high value. And communication skill has a medium value. For supervisor in subject analyze in leadership skill, communication skill and managerial skill has a high value. The needs of training can be seen from the difference in KKJ and KKP. Thus, Captain 1 needs to be training in cooking skill, managerial skill because these two subjects has a highest gap in KKJ and KKP. The training in cooking skill is an instruction whereas for managerial skill is on the job training. Then for Captain Area 2 needs to be trained in leadership skill and communication skill because those two subjects have the highest KKJ and KKP. The method of training that can be done for leadership skill and communication skill is role playing whereas for Supervisor does not need a training because the designation work competency has the same value with personal work competency.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitan	4
1.5 Kerangka Pemikiran	5
BAB 2	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia	8
2.2 Pelatihan Karyawan	8
2.3 Proses Pelatihan dan Pengembangan	8
2.4 Analisa Kebutuhan Pelatihan	8
2.5 Metode Pelatihan	9
2.6 Penelitian Sebelumnya.....	11
BAB 3	14
OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	14
3.1 Metode Penelitan	14
3.2 Periode Pengambilan Data.....	14
3.3 Pengambilan Sampel Penelitian	14
3.3.1 Jenis Kelamin	14
3.4 Teknik Pengumpulan Data.	15
3.5 Uji Validitas.....	15
3.6 Objek Penelitian	21

3.6.1 Gambaran Umum Perusahaan	21
3.6.2 Tempat Objek Penelitian.....	22
3.6.3 Jumlah Karyawan	22
3.6.4 Struktur Organisasi	22
3.6.5 Visi dan Misi Organisasi.....	22
3.6.6 Proses Perekrutan Karyawan	23
3.6.7 Tugas Pokok Karyawan Dapoe Pandan Wangi Jalan Patuha Bandung	23
BAB 4	28
HASIL DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Analisis Kemampuan Kerja Jabatan	28
4.1.2 Hasil Kemampuan Kerja Jabatan Supervisor	29
4.1.3 Hasil Kemampuan Kerja Jabatan Captain Area 1	29
4.1.4 Hasil Kemampuan Kerja Jabatan Captain Area 2	30
4.2 Analisis Kemampuan Kerja Pribadi (KKP)	31
4.2.1 Hasil Kemampuan Kerja Pribadi Captain Area 1	32
4.2.2 Hasil Kemampuan Kerja Pribadi Captain Area 2	32
4.2.3 Hasil Kemampuan Kerja Pribadi Supervisor	33
4.3 Analisis Kesenjangan KKJ dan KKP	33
4.4 Penentuan Kebutuhan Pelatihan	37
4.5 Prioritas Kebutuhan Pelatihan	38
4.6 Bentuk Pelatihan Rekomendasi.....	39
BAB 5	41
KESIMPULAN DAN SARAN	41
5.1 Kesimpulan.....	41
5.2 Saran.....	43
LAMPIRAN	45
DAFTAR PUSTAKA.....	91
RIWAYAT HIDUP PENULIS	92

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Karakteristik Jenis Kelamin	15
Tabel 3. 2 Skala.....	17
Tabel 3. 3 Subjek Analisa	17
Tabel 3. 4 Skala Kemampuan Kerja Jabatan	18
Tabel 3. 5 Tabel Peringkat Kebutuhan Pelatihan	21
Tabel 4. 1Skala dan Indikator Kemampuan Kerja Jabatan.....	28
Tabel 4. 2 Hasil Kemampuan Kerja Jabatan Supervisor	29
Tabel 4. 3 Hasil Kemampuan Kerja Jabatan Captain Area 1	29
Tabel 4. 4 Hasil Kemampuan Kerja Jabatan Captain Area 2	30
Tabel 4. 5 Skala dan indikator dari Kemampuan Kerja Pribadi Supervisor, Captain Area 1, dan Captain Area 2.	31
Tabel 4. 6 Tabel KKP untuk jabatan Captain Area 1	32
Tabel 4. 7 Tabel KKP untuk jabatan Captain Area 2	32
Tabel 4. 8 Tabel KKP untuk jabatan Supervisor.....	33
Tabel 4. 9 kesenjangan antara KKJ dan KKP Supervisor, Captain Area 1, dan Captain Area 2.....	34
Tabel 4. 10 Penentuan Kebutuhan Pelatihan.....	38
Tabel 4. 11 Prioritas Kebutuhan Pelatihan	39
Tabel 4. 12 Rekomendasi Pelatihan	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah restoran / rumah makan Kota Bandung	1
Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran.....	7
Gambar 3. 1 Diagram Peringkat Kebutuhan (Arep dan Tanjung, (2002).....	20
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi	22
Gambar 4. 1 Diagram Penentuan Kebutuhan Pelatihan Jabatan Captain Area 1	35
Gambar 4. 2 Diagram Penentuan Kebutuhan Pelatihan Jabatan Captain Area 2	36
Gambar 4. 3 Diagram Penentuan Kebutuhan Pelatihan Jabatan Supervisor	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner untuk jabatan Captain Area 1.....	45
.	
Lampiran 2 Kuisisioner untuk jabatan Captain Area 2.....	49
Lampiran 3 Kuisisioner untuk jabatan Supervisor.....	53
Lampiran 4 Jawaban untuk jabatan Captain Area 1.....	56
Lampiran 5 Jawaban untuk jabatan Captain Area 2.....	63
Lampiran 6 Jawaban untuk jabatan Supervisor.....	68
Lampiran 7 Nilai dan hasil pembobotan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP) untuk jabatan Captain Area 1.....	75
Lampiran 8 Nilai dan hasil pembobotan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP) untuk jabatan Captain Area 2.....	76
.	
Lampiran 9 Nilai dan hasil pembobotan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP) untuk jabatan Supervisor.....	77
Lampiran 10 Permuliaan <i>chat</i> penulis dengan pemilik Dapoer Pandan Wangi.....	78.
Lampiran 11 Penyebaran kuisisioner kepada pegawai Dapoer Pandan Wangi.....	79

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, rahmat, dan anugrah-Nya yang diberikan kepada saya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat yang telah diberikan untuk menempuh ujian akhir Srata-1 di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis dalam menyusun skripsi ini, mendapatkan bantuan, dukungan, dan masukan dari berbagai pihak. Sehingga penulis dalam kesempatan ini ingin menyampaikan rasa terimakasih dan rasa hormat yang sebesar-besarnya terhadap :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan anugrah, kesempatan, dan penyertaannya dalam penulis membuat skripsi ini hingga selesai.
2. Ayah, Ibu, Kaka, Om, Tante, Ibu Pendeta, Bapak Pendeta, dan tua tua sidang yang selalu mendoakan, membimbing, mendukung, memberikan masukan, dan memberikan semangat kepada saya dalam membuat skripsi ini.
3. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. sebagai dosen pembimbing saya yang senantiasa membimbing saya dari awal hingga akhir dalam proses pembuatan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Istiharini, CMA sebagai Kepala Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi
5. Bapak Agus Hasan Agus Hasan Pura Anggawidjaja, Drs., M.Si.n sebagai dosen wali saya yang telah membimbing saya dan memberikan masukan kepada saya selama melakukan pembelajaran di Universitas Katolik Parahyangan.
6. Seluruh dosen, seluruh staff petugas tata usaha, dan pekerja yang bekerja di Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang telah mendukung dan memberikan bantuan kepada saya dalam menjalani proses pembelajaran di Universitas Katolik Parahyangan Bandung
7. Rangga, Fernando, Simon, dan Nicko sebagai teman baik saya yang selalu mendukung saya, memberikan semangat dan memberikan masukan kepada saya.
8. Rekan-rekan manajemen angkatan 2016 yang senantiasa mendukung saya dalam proses pembelajaran di Universitas Katolik Parahyangan

9. Semua orang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusinya kepada saya dalam menjalani proses pembelajaran hingga menyelesaikan skripsi ini.

Bandung, 4 Febuari 2020

Reinaldo Joshua

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bisnis kuliner merupakan salah satu bisnis yang menjanjikan harapan untuk sukses bagi pelakunya. Selain itu kuliner merupakan suatu hal yang dicari orang banyak dalam kehidupan sehari – hari sehingga permintaan di bidang kuliner akan tinggi. Teknologi dapat mempermudah bisnis kuliner untuk berkembang karena ada / tersedianya jasa antar makanan yang mudah didapatkan. Menurut data perkembangan jumlah tempat makan di Indonesia terutama di Jawa Barat mengalami peningkatan ataupun penurunan jumlah tempat makan / restoran setiap tahunnya. Survei yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 adalah sebagai berikut;

Gambar 1. 1 Jumlah restoran / rumah makan Kota Bandung

Kota dan Kecamatan	Jumlah Rumah Makan/ Restoran Menurut Kecamatan		
	2018 ^T	2017 ^T	2016 ^T
Bandung	961	899	795
Jumlah Rumah Makan/ Restoran Menurut Kecamatan di Kota Bandung			
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung			

Sumber Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Perusahaan di dalam bidang kuliner dapat bertahan atau semakin berkembang dalam persaingan maka perusahaan merencanakan strategi rencana jangka pendek maupun jangka panjang. Baik dalam segi pemasaran maka pelaku usaha perlu untuk melakukan riset pasar, menetapkan startegi pemasaran, mencari lokasi yang strategis, mengembangkan produk, dan mencari alat promosi yang tepat dan sesuai dengan target pasar. Selain itu operasi merupakan area bisnis yang berfokus pada proses produksi barang atau jasa seperti menjaga kualitas makanan maupun minuman, serta memastikan operasi bisnis berlangsung secara efisien dan efektif. Lalu untuk keuangan adalah suatu kegiatan perencanaan, penganggaran, pemeriksaan, pengelolaan, pengendalian,

pencarian dan penyimpanan dana yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Perusahaan harus memiliki sistem manajemen keuangan yang baik dan disiplin seperti dalam kegiatan perencanaan dan yang terakhir adalah dalam sumber daya manusia seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia. seperti memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka bekerja sesuai dengan apa yang menjadi keperluan perusahaan. Perusahaan dalam merencanakan tersebut maka setiap perusahaan perlu untuk mengatur dan mempersiapkan karyawan tersebut untuk dapat mengerjakan tugas yang saat ini menjadi tugasnya dan juga mempersiapkan karyawan untuk bekerja di suatu tempat yang posisi lebih tinggi. Oleh karena itu Human Resource Planning sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat menyiapkan atau mencari orang yang cukup untuk kebutuhan yang diinginkan di masa yang akan datang (Jeffrey A. Mello:208). Selain itu juga perusahaan harus dapat mengajak karyawannya untuk meng-*upgrade* karyawan di masa yang akan datang.

Di dalam merencanakan orang yang tepat dalam suatu posisi jabatan maka diperlukannya analisa kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi yang diperlukan di posisi jabatan tersebut. Oleh karena itu sebelum menentukan pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan maka kita perlu mengetahui terlebih dahulu fungsi dan tugas pokok dari posisi jabatan tersebut. Sehingga pelatihan yang akan diberikan akan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Mondy (2008 : 210), Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu Dessler (2008: 280), mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pelatihan digunakan untuk mempersiapkan karyawan bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft (2011: 122), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu kebutuhan pelatihan di suatu perusahaan perlu untuk di rencanakan dengan baik, sehingga perusahaan dapat memastikan setiap posisi

jabatan di perusahaan itu dapat diisi oleh orang yang memiliki kompetensi yang cukup di posisi itu dan juga diisi tepat waktu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga perusahaan akan tetap berjalan dengan baik walaupun ada karyawan yang keluar atau pindah posisi jabatan. Selain itu pelatihan juga harus direncanakan sesuai dengan rencana perusahaan baik rencana jangka pendek maupun jangka panjang. Maka dari itu pelatihan harus diberikan kepada karyawan untuk apa yang menjadi pekerjaannya di masa sekarang ataupun di masa yang akan datang misal kenaikan jabatan.

Sedangkan menurut Arep dan Tanjung (2002) sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki dua fungsi pokok yaitu manajerial dan operasional. Di dalam fungsi operasional fungsi ini berkaitan langsung dengan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengangkatan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Sehingga sumber daya manusia di suatu perusahaan harus bisa menentukan apa yang menjadi kekurangan dari karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu di setiap perusahaan harus bisa mengidentifikasi apa yang menjadi kekurangan karyawannya di dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia adalah merupakan aset penting dibandingkan dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia bertugas menjalankan organisasi perusahaan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang berkinerja rendah diharapkan meminimalisir kesenjangan (*gap*) antara kompetensi yang dimiliki dengan *job recruitment*. Sehingga jika di suatu perusahaan yang terjadi adalah adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan *job recruitment* maka yang harus dilakukan oleh sumber daya manusia adalah mengadakan pelatihan agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut

Dapoe Pandan Wangi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dimana terdapat pekerja di bidang service, masak, kasir, manager, dan lainnya. Karyawan di dalam Dapoe Pandan Wangi memiliki kesenjangan (*gap*) untuk masalah dalam mempersiapkan karyawan di suatu posisi untuk pindah ke jabatan yang lebih tinggi. sehingga memerlukan waktu berbulan – bulan untuk mengisi tempat yang kosong di *middle level management*. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Analisa Kebutuhan Akan Pelatihan di Rumah Makan Dapoer Pandan Wangi Jalan Patuha Bandung “ penelitian tersebut dilakukan dari 21 Febuari 2020 sampai 26 Januari 2021

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat pengetahuan, keterampilan karyawan yang dimiliki di Rumah Makan Dapoer Pandan Wangi Jalan Patuha Bandung yang dilihat dari Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP)?
2. Bagaimana kesenjangan kemampuan karyawan di Rumah Makan Dapoer Pandan Wangi Jalan Patuha Bandung dengan standar perusahaan yang diberikan berdasarkan analisis Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP)
3. Bagaimana kebutuhan pelatihan karyawan di Rumah Makan Dapoer Pandan Wangi Jalan Patuha Bandung berdasarkan analisa Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP)?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk

1. Mengidentifikasi tingkat pengetahuan dan tingkat keterampilan karyawan di perusahaan di Rumah Makan Dapoer Pandan Wangi Jalan Patuha Bandung berdasarkan analisa Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP)
2. Mengetahui kesenjangan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di di Rumah Makan Dapoer Pandan Wangi Jalan Patuha Bandung berdasarkan analisis Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP)
3. Menganalisis kebutuhan pelatihan bagi karyawan di Rumah Makan Dapoer Pandan Wangi Jalan Patuha Bandung yang perlu dilakukan berdasarkan analisis Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP)

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dalam menganalisis kebutuhan pelatihan terhadap karyawan

2. Bagi Akademi dan Praktisi

Memberikan bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan untuk keperluan studi penelitian selanjutnya melalui analisa kebutuhan pelatihan

3. Bagi Pihak Pandan Wangi

Dihapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan yang bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia dan juga membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Terutama pelatihan yang diberikan kepada karyawan lama untuk dipersiapkan ke posisi jabatan yang lebih tinggi. Sehingga harapannya saat karyawan *middle level management* ada yang keluar maka karyawan di bawahnya bisa menggantikan posisi tersebut dengan cepat.

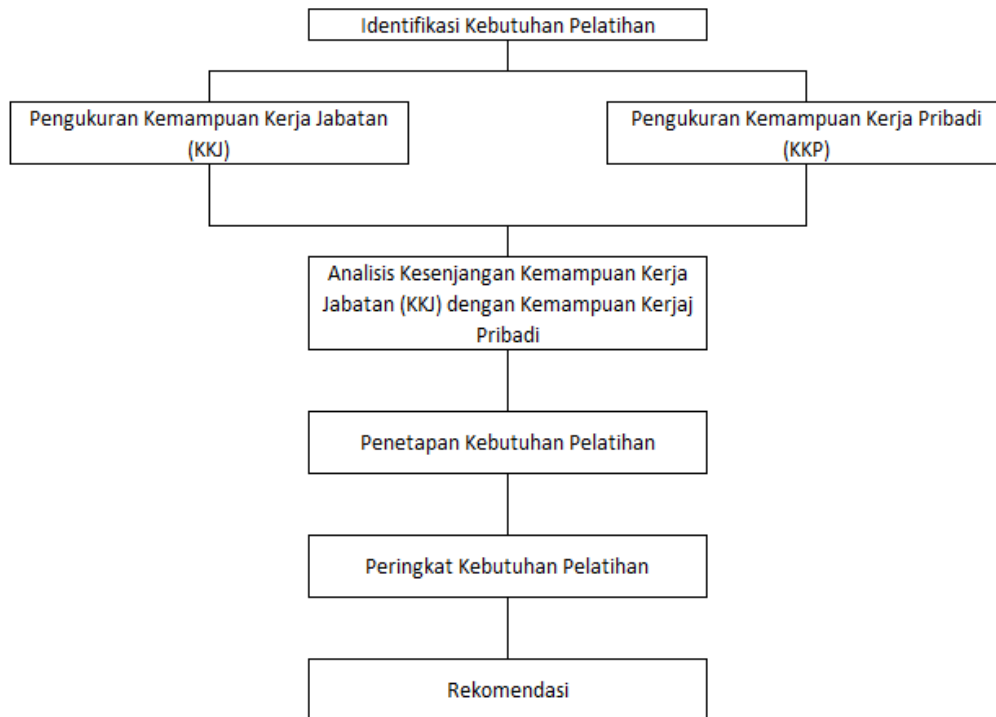
1.5 Kerangka Pemikiran

Sumberdaya manusia merupakan factor penting dalam berjalannya organisasi, oleh karena itu perusahaan harus memiliki strategy dalam pelatihan sumberdaya manusianya. Sebelum pemberian pelatihan kepada karyawan maka perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang diperlukan. Secara umum analisis kebutuhan pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang – bidang atau factor – factor apa saja yang ada di dalam instansi yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas instansi menjadi meningkat. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memperoleh data akurat tentang apakah ada kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan. Menurut Veithzal Rifaik (2004) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing masing kadar yang bervariasi. Sementara menurut Suryana Sumantri (2005) mendefinisikan kebutuhan adalah pelatihan merupakan keadaan dimana terdapat kesenjangan antara keadaan yang diinginkan dengan keadaan nyata.

Diberikannya pelatihan kepada karyawan memiliki tujuan untuk mengatasi kesenjangan antara Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dengan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP). Sehingga kesenjangan tersebut harus dianalisis dengan membandingkan hasil dari penelitian KKJ dengan hasil penelitian KKP yang bertujuan untuk mengetahui kesenjangan atau tidak. Apabila dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa $KKJ-KKP > 1$, maka perusahaan dapat mengambil keputusan untuk mengadakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Selanjutnya adalah melakukan peringkatan kebutuhan pelatihan (PKP). Sehingga dapat diketahui pelatihan di bidang apa yang harus terlebih dahulu dilakukan. Tahap selanjutnya adalah menentukan pelatihan yang dibutuhkan berdasarkan hasil dari analisis Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP) yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Kemudian dari hasil analisis kebutuhan pelatihan di atas dapat dirumuskan bentuk pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi karyawan

Posisi jabatan yang merupakan subjek analisis peneliti adalah Supervisor, Captain Area 1, dan Captain Area 2. Analisis dilakukan dalam rangka mempersiapkan posisi jabatan tersebut untuk dapat naik jabatan ke posisi Service Manager Assistant, Kitchen Manager Assistant Area 1, dan Kitchen Manager Assistant Area 2.

Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran



Sumber: Penulis