

TRAINING NEEDS ANALYSIS PADA PT PRODUKSI SABUN (NUC CLEAN) SUB BATAM

Yoven¹, Yuditia Prameswari², Regina Athia Mayalianti³, Arsila Chairunnisa⁴
yoveny0e@gmail.com¹

Program Studi Psikologi Universitas Batam

Abstrak

*Training Needs Analysis (TNA) adalah suatu metode untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Pelatihan merupakan faktor terpenting dalam pengembangan karyawan. Pelatihan adalah suatu proses yang mencakup serangkaian kegiatan (usaha) yang dilakukan secara sadar untuk membantu pegawai selama satuan waktu, dilaksanakan oleh tenaga profesional, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja peserta organisasi. Sebuah perusahaan start-up biasanya beroperasi dengan cara yang lincah, dan tidak jarang banyak karyawan yang kesulitan mencapai tujuan pekerjaannya. Dalam penelitian yang *Training Needs Analysis* Pada Pt Produksi Sabun (Nuc Clean) Sub Batam ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil *Training Needs Analysis (TNA)*, maka pelatihan yang dibutuhkan bagi karyawan PT GPI gedang perkasa adalah pelatihan manajemen waktu serta pelatihan *leadership* untuk owner, Evaluasi dan Komunikasi (Kurang berjalannya proses komunikasi antara karyawan dengan karyawan, dan atasan dengan karyawan). Pelatihan manajemen waktu bertujuan agar karyawan dapat mengatur dan membagi waktu lebih baik lagi.*

Kata kunci: training need analysis, pelatihan, kualitatif

Abstract

Training Needs Analysis (TNA) is a method for identifying training needs. Training is the most important factor in employee development. Training is a process that includes a series of activities (efforts) carried out consciously to help employees over a period of time, carried out by professional staff, with the aim of improving the performance of organizational participants. A start-up company usually operates in an agile manner, and it is not uncommon for many employees to have difficulty achieving their work goals. In this research, Training Needs Analysis at PT Soap Production (Nuc Clean) Sub Batam used qualitative research methods. Based on the results of the Training Needs Analysis (TNA), the training needed for PT GPI Gedang Perkasa employees is time management training as well as leadership training for owners, evaluation and communication (lack of communication processes between employees and employees, and superiors and employees). Time management training aims to enable employees to manage and distribute their time better.

Keywords: training need analysis, training, qualitative

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan-perusahaan dari berbagai industri masih bersaing ketat untuk menciptakan

berbagai inovasi yang sesuai. Dalam melakukan inovasi, perusahaan biasanya membawa teknologi tinggi.

Namun kecanggihan teknologi tidak lepas dari keterampilan personil yang handal, karena kecanggihan teknologi saja tidak dapat menunjang kelancaran operasional suatu perusahaan[1].

Sebagai perusahaan yang baik maka perlu dijaga kinerja sumber daya manusianya. Mendukung kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting bagi suatu perusahaan, perusahaan memerlukan kerjasama upaya seluruh karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal. Suatu perusahaan yang menciptakan kinerja yang baik tidak lepas dari adanya kerjasama antar karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengkoordinasikan setiap karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal[2].

Perusahaan mempunyai pilihan berbeda untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Personil yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting

bagi suatu perusahaan, merekalah yang menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan, karena berkat tenaga kerja yang berpengalaman dan bermotivasi tinggi, perusahaan telah mempunyai aset-aset yang sangat mahal sehingga sulit untuk diperoleh. menyadari. nilai dalam bentuk uang[3].

Perusahaan memilih berbagai jenis sumber daya manusia, yang biasanya diklasifikasikan ke dalam bidang fungsional sesuai dengan uraian tugasnya. Departemen yang biasanya beroperasi dalam suatu perusahaan adalah keuangan, operasi, pemasaran, TI, dan sumber daya manusia. Salah satu departemen yang bertanggung jawab untuk mempertahankan staf adalah departemen HR. Departemen HR mempunyai berbagai pilihan untuk kinerja karyawan yang optimal. Memahami SDM[4].

Pelatihan merupakan faktor terpenting dalam pengembangan karyawan. Pelatihan adalah suatu proses yang mencakup serangkaian kegiatan (usaha) yang dilakukan secara sadar untuk membantu pegawai selama satuan waktu, dilaksanakan oleh tenaga profesional, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja peserta

organisasi. Sebuah perusahaan start-up biasanya beroperasi dengan cara yang lincah, dan tidak jarang banyak karyawan yang kesulitan mencapai tujuan pekerjaannya. *Training Needs Analysis* (TNA) merupakan pelatihan yang tepat, karena struktur pelatihan ini didasarkan pada permasalahan yang muncul, bukan berdasarkan pendapat pelatih. Melalui TNA, perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan lebih akurat dan tepat sesuai kebutuhan karyawan[5].

Analisis kebutuhan pelatihan direncanakan dan dilaksanakan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi dan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pemahaman akan kebutuhan pelatihan harus dilakukan sebelum pelatihan itu sendiri dilaksanakan, untuk melihat lebih tepat bagaimana dan apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh lembaga atau organisasi tersebut, sehingga pelatih dapat melihat zoom in dan zoom out. Oleh karena itu, analisis kebutuhan pelatihan harus mencakup tiga fungsi: analisis organisasi, analisis kinerja, dan analisis individu. Penilaian Kebutuhan Pelatihan (TNA) adalah "suatu metode untuk mengidentifikasi kebutuhan

pelatihan atau pelatihan. Prosedur TNA dirancang sedemikian rupa sehingga setiap penyelidikan, seperti observasi, wawancara, seminar, atau lokakarya, melihat secara dekat pada tingkat situasional. (Proyek Peningkatan Pemerintah Daerah Kamboja (PILAC), Kementerian Dalam Negeri dan Badan Kerjasama Internasional Jepang)[6].

Definisi di atas diartikan sebagai cara untuk mengetahui adanya kebutuhan pelatihan. TNA merupakan langkah untuk mengidentifikasi situasi terkini secara akurat melalui survei, hasil wawancara, observasi, seminar atau lokakarya yang telah ditentukan. Arti TNA adalah "pencarian rincian dan pencarian informasi secara keseluruhan". Dalam kasus yang diuji dengan TNA, seringkali ditemukan bahwa mayoritas mengarah pada pemahaman sebagian orang terhadap makna suatu kegiatan, yang terjadi ketika kegiatan yang diharapkan berbeda dengan apa yang sebenarnya terjadi pada guru dalam hal ini, atau dapat juga diartikan sebagai kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kemampuan guru[7].

Selain itu, TNA juga didefinisikan

sebagai “suatu proses mengidentifikasi kesenjangan dalam kebutuhan pelatihan yang memfasilitasi analisis dan pelatihan pelatih jika diperlukan”. TNA biasanya dikaitkan dengan indikator kinerja utama (KPI) karena mengurangi variasi di antara para pemegang pekerjaan[8].

METODE

Dalam penelitian yang *training needs analysis* Pada Pt Produksi Sabun (Nuc Clean) Sub Batam ini menggunakan metode penelitian kualitatif. penelitian kualitatif ini merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk suatu fenomena yang sesuai dengan fakta yang ada dan dalam penelitian kualitatif peneliti berperan penting dalam seluruh proses penelitian dari awal penelitian sampai selesai penelitian (menganalisis data yang didapatkannya)[3]. *Training Needs Analysis* (TNA) dilaksanakan pada Hari Sabtu, 27 April 2024 pada pukul 09.30 WIB hingga selesai di Sub Distributor Batam.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik metode random sampling diambil secara random atau acak[9]. Dalam penelitian ini data diambil melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Terdapat 4 karyawan yang menjadi subjek dengan tugas *distribution lead*, *production* dan *packaging & labeling*. Narasumber merupakan pihak yang paling tahu atau paling berkualitas untuk dijadikan sampel.

PEMBAHASAN DAN HASIL

1. *Organizational Analysis*

PT GPI gedung perkasa internasional yang memproduksi sabun bermerek Nuc Clean di batam. PT ini sudah berdiri dari tahun 2022 di batam dan sudah berdiri dari 2020 di Palembang dan Bekasi. Jumlah karyawan masih sangat sedikit yaitu 13 karyawan di Sub Batam. Namun jumlah tersebut masih sangat belum memadai karena masih banyak karyawan yang jarang bekerja.

Dalam pengerjaan tugas sudah dibagi beberapa *jobdesk* mulai dari produksi barang, *packing* dan *labeling* barang, dan *sales*. Seluruh karyawan sudah dibagi beberapa tugas tetapi masih banyak karyawan yang terlambat dan izin, maka dari itu menyebabkan permasalahan-permasalahan dalam memproduksi barang.

2. *Operational/Job/Task Analysis*

Deskripsi pekerjaan masing-masing *jobdesk* sudah tertera dalam sasaran

kerja masing-masing karyawan. Namun, karena tidak adanya waktu yang pasti dalam bekerja banyak karyawan yang sering datang terlambat dan izin keluar istirahat yang lama. Beberapa karyawan merasa tertekan karena kerja yang bukan tugas mereka, karena banyak karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara owner tidak memberikan peraturan yang baik terhadap karyawan, *owner* tidak memberikan waktu kerja

yang sesuai yang mengakibatkan banyak karyawan yang tidak bekerja.

3. *Person Analysis*

Karyawan yang bekerja tidak memenuhi SOP dan tidak ada riwayat pekerja di bagian produksi sabun maupun *sales*. Karyawan bekerja dengan ketentuan yang sudah dibuat oleh *owner* dan bekerja dengan waktu yang tidak efisien. Karyawan yang bekerja adalah lulusan SMA dan tidak memiliki *skill* dalam memproduksi sabun-sabunan.

Berdasarkan hasil *Training Needs Analysis* (TNA), maka pelatihan yang dibutuhkan bagi karyawan PT GPI gedung perkasa adalah pelatihan manajemen waktu serta pelatihan *leadership* untuk *owner*, evaluasi dan komunikasi (kurang berjalannya proses komunikasi antara karyawan dengan karyawan, dan atasan dengan karyawan). Pelatihan manajemen waktu bertujuan agar karyawan dapat mengatur dan membagi waktu lebih baik lagi. Sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat waktu agar tidak ada lagi karyawan dengan bidang yang berbeda mengerjakan pekerjaan lain. Sedangkan pelatihan *leadership* bertujuan untuk membantu *owner* melatih kemampuannya sebagai seorang pemimpin.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil Analisa dan pembahasan secara mendalam mengenai analisis pengaruh *training needs analysis* dalam mencapai *goals setting performance* sebagai strategi pengembangan kinerja karyawan studi kasus pada PT GPI gedung perkasa internasional, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa *training need analysis* dapat dikatakan sebuah training yang berhasil dan berimpact positif

sebagai strategi pengembangan kinerja karyawan untuk mencapai *goals setting performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anon 2019 Training Need Analysis (TNA) Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Bengkulu | Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos
- Febriani F and Yusuarsono Y 2018 Model Training Need Analysis (TNA) Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Di BKKBN Provinsi Bengkulu Dalam Meningkatkan Kompetensi *Pros. Semin. Nas. Ilmu Sos. Dan Teknol. SNISTEK* 1 61–6
- Putri N C and Hermana C 2023 Analisis Pengaruh Training Need Analyst Dalam Mencapai Goals Setting Performance Sebagai Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Pilihanmu Indonesia Jaya *Innov. J. Soc. Sci. Res.* 3 2267–75
- Heryanto T 2021 PROGRAM PEMELIHARAAN KARYAWAN DALAM MENCAPAI TUJUAN INSTITUSI *El-Ecosy J. Ekon. Dan Keuang. Islam* 1 89
- Lusi Y 2023 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Daan Mogot Jakarta Barat *Fak. Ekon. Bisnis UBSI*
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023).

- Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *JURSIMA*, 11(1), 129-133.
- Raymond, R. (2018). Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 105-110.
- Raymond, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Di Propinsi Kepulauan Riau. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 2(3), 14-24.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & rahmat Yusran, R. (2023). Pelatihan Pencatatan Biaya Bahan Baku Untuk Meningkatkan Kinerja Keuangan Umkm Ikan Hias: The Training for Recording of Raw Material Costs to Improve the Financial Performance of UMKM Ornamental Fish. *PUAN INDONESIA*, 5(1), 53-62.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.
- Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Putri, A. D., Rosiska, E., & Raymond, R. (2023). Development Of Product Packaging Design In Income Increasing Business Group Of Prosper Family (Uppks) Friends Kitchen In Batam City: Pengembangan Desain Kemasan Produk Pada Kelompok Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) Sahabat Kitchen Di Kota Batam. *PUAN INDONESIA*, 4(2), 279-284.
- Nasrullah N and Muchran M 2021 ANALYSIS OF CONCEPT, IMPLEMENTATION AND IMPACT ON TRAINING NEEDS ASSESSMENT FOR APPARENTS IN PATTONDON VILLAGE, MAIWA DISTRICT, ENREKANG REGENCY *J. Ilmu Manaj. Profitab.* 5 81–97
- Aidilisyah M R 2021 ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PADA KARYAWAN CV BARENGAN KARYA INDONESIA *E-J. Skripsi Program Studi Teknol. Pendidik.* 10 382–92
- Asniwati A 2020 PENGARUH TRAINING NEED ANALYSIS, EFIKASI DIRI DAN TRAINING CONTENT TERHADAP EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN *J. Mirai Manag.* 5 124–38 Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *JURSIMA*, 11(1), 129