

TRAINING NEED ANALYSIS (TNA) BAGI KARYAWAN PT. SL

Yesicha Dauri¹, Nur Hafidza Fitri², Theresya Margareta³

yesicha0521@gmail.com¹, fitriismaar@gmail.com², thrsyaamrgrtha@gmail.com³

Program Studi Psikologi Universitas Batam

Abstrak: TNA merupakan sebuah analisis kebutuhan *workplace* yang searah spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang memang menjadi prioritas. Informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu perusahaan dalam menggunakan sumber daya (waktu, dana, dan lain-lain) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu.

Kata kunci: TNA, pelatihan, perusahaan

Abstract: TNA is a specific directional workplace needs analysis intended to determine what training needs are actually priorities. Information on these needs will be able to help companies use resources (time, funds, etc.) effectively while avoiding unnecessary training activities.

Keywords: TNA, Trainee, Company

PENDAHULUAN

Training needs analysis adalah proses menetapkan jenis pelatihan yang tepat untuk diberikan kepada karyawan dengan cara sistematis. Setelah berhasil menentukan jenis training yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, selanjutnya perusahaan akan membuat rincian serta cara implementasinya. Umumnya, proses ini menjadi tanggung jawab departemen HRD dan direncanakan secara matang sebelum program *training* dimulai. Persiapan yang dilakukan sejak dini akan meminimalisir kesalahan pada proses.

Penerapannya di kemudian hari, sehingga program pelatihan bisa berjalan secara tepat sasaran. *training* di perusahaan dilakukan untuk mengetahui potensi, serta kekurangan dan kelebihan

pada tiap individu. Hal ini nantinya berguna untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan selama bertugas. departemen HRD, dalam hal ini akan menunjuk seorang spesialis yang bertanggung jawab dalam melakukan proses identifikasi program pelatihan kerja yang tepat. Hal ini penting agar susunan rencana training karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM dan tujuan organisasi. Tahapan dalam *Training Needs Analysis* berupa:

1. Analisis Performance Gap Langkah pertama dalam *training needs analysis* yaitu melakukan analisis kesenjangan antara performa dan skill karyawan. Dalam hal ini, tim HRD dapat membandingkan kinerja karyawan sekarang dengan tingkat produktivitas yang dituntut perusahaan.

2. Analisis Akar Masalah Selain menganalisis kesenjangan antara performa dan keterampilan karyawan, Anda juga perlu membuat analisis penyebab utama dari gap tersebut. Beberapa hal yang perlu Anda perhatikan di antaranya adalah sumber daya, skill, insentif, saran dan kritik, serta motivasi.

3. Analisis Kebutuhan Tahapan berikutnya adalah melakukan analisis kebutuhan. Hal ini tentunya masih berhubungan dengan akar masalah dari kesenjangan GAP tadi. Analisis ini biasanya mencakup pekerjaan, tanggung jawab, profil, benefit, dan kondisi lingkungan.

4. Ketentuan Hukum Setelah berhasil melakukan identifikasi dan menentukan jenis pelatihan yang akan dilakukan, Anda juga harus memastikan ketentuan hukum yang berlaku. Usahakan untuk membuat training karyawan dengan materi pelatihan yang tidak bertentangan dengan hukum yang ada.

5. Rekomendasi Hasil Rancangan Tahapan berlanjut pada merekomendasikan hasil rancangan pelatihan yang akan diberikan kepada atasan.

6. Peninjauan Ulang Tahap terakhir dalam analisis kebutuhan training karyawan adalah melakukan *review* atau peninjauan ulang. Hasil *review* tersebut nantinya akan memudahkan tim HR dalam membuat evaluasi perencanaan training karyawan yang ideal di masa depan (Mutu, 2023)

PT. SL berdiri mulai 13 September 2012. Perusahaan ini bergerak dibidang transporter dan pengumpulan limbah. Sesuai perizinan perusahaan ini hanya transporter dan pengumpul limbah dari industri-industri di Batam karena limbah ini sangat

berbahaya dapat menyebabkan pencemaran lingkungan sehingga diperlukan wadah untuk penampungan dan juga pengelola limbah tersebut. Perusahaan ini memiliki dua gudang ditempat kawasan yang sama.

Keseluruhan karyawan diperusahan ini berjumlah 20 orang karyawan tetap termasuk kepala gudang, *office*, supir, dan karyawan). Perusahan ini hanya beroperasi dari Hari Senin hingga Hari Minggu dan jam kerja dari pukul 08.00-17.00 WIB. Khusus bagian *office* pada Hari Sabtu hanya bekerja hingga pukul 12.00 WIB dan hari minggu libur.

Dilihat dari terbatasnya jumlah karyawan membuat terjadinya permasalahan pada perusahaan tersebut. Misalnya seperti 1 orang dengan memegang dua bagian jabatan yang mengakibatkan kesulitan bekerja jika dua bagian tersebut saling dibutuhkan serta kurangnya pelatihan bagi setiap karyawan mengakibatkan kurangnya pemahaman pada karyawan perusahaan tersebut.

Dapat dilihat dari permasalahan diatas, maka kami mengambil kesimpulan bahwa pentingnya pelatihan untuk beberapa atasan agar lebih memahami kinerja pada karyawan diperusahan tersebut dan dapat mengatasi permasalahan yang ada pada perusahaan dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan.

METODE PELAKSANAAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dengan memulai percakapan dengan maksud tertentu. Wawancara ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang telah

dipersiapkan terlebih dahulu dan menggunakan metode observasi yang merupakan metode pengumpulan data melalui mengamati perilaku dalam situasi tertentu kemudian mencatat peristiwa yang diamati dengan sistematis dan memaknai peristiwa yang diamati (Mm, n.d.)

A) TARGET SASARAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dengan memulai percakapan dengan maksud tertentu. Wawancara ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Dan menggunakan metode observasi yang merupakan metode pengumpulan data melalui mengamati perilaku dalam situasi tertentu kemudian mencatat peristiwa yang diamati dengan sistematis dan memaknai peristiwa yang diamati. TNA dilakukan dalam sekali pertemuan yang mencakup *task analysis*, *organization analysis* dan *individual analysis*, dengan menggunakan metode wawancara dan observasi terhadap 1 orang sekretaris PT.

PT. SL yang memberikan informasi mengenai 4 orang yaitu Direktur, Sekretaris yang sekaligus menjadi bendahara PT. SL serta divisi transportasi, dan HSE yaitu bagian yang mengangkut dengan *safety*.

ANALISA KEBUTUHAN PELATIHAN

Analisa kebutuhan pelatihan pada PT. SL bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kesenjangan antara kinerja yang dimiliki oleh karyawan dengan yang diharapkan oleh perusahaan serta menemukan faktor

yang menyebabkan terjadinya kesenjangan tersebut. Adapun data yang diperoleh melalui hasil wawancara akan dianalisis melalui tiga level analisis yaitu: 1. *Task Analysis* 2. *Organization Analysis* 3. *Individual Analysis*

HASIL & PEMBAHASAN PEMBAHASAN

1) Operational/Job/Task Analysis

Susunan struktur organisasi pada perusahaan PT. SL langsung dalam pimpinan direktur yang diawasi oleh seorang *staff office*. Deskripsi pekerjaan dari masing-masing pegawai sudah ditentukan berdasarkan *job desk*. Setiap karyawan bekerja menurut keahliannya masing-masing. Seperti bagian *health, security*, dan *environment* (HSE) yang bertanggung jawab dalam hal urusan kesehatan, keselamatan kerja dan pengelolaan lingkungan di perusahaan limbah ini. Adapun bagian mekanik yang menangani setiap adanya terjadi kerusakan. Namun, ada juga beberapa karyawan yang ditugaskan merangkap seperti bagian *office* yaitu sekretaris jugaditugaskan dibagian bendahara. Sekretaris juga mengerjakan tugas atasannya seperti menangani audit-audit yang datang atau berkunjung ke perusahaan disaat direktur sedang tidak ada. Masalah lainnya yang terjadi adalah direktur jarang berada di perusahaan sehingga kebanyakan tugasnya diwakilkan oleh *staff office*. Berdasarkan hasil wawancara pihak atasan kurang memperhatikan kebutuhan pelatihan terhadap karyawan.

2) Organizational Analysis

Perusahaan limbah SL telah berdiri selama 12 tahun yaitu sejak tahun 2012 yang bergerak dibidang

transporter dan pengumpulan limbah industry. Jumlah sumber daya manusia 20 karyawan tetap. Perusahaan limbah ini tidak menerima karyawan magang atau honorer. Adapun struktur organisasi inti dibagi menjadi 6 yang mana terdiri dari direktur, sekretaris, divisi HSE, bagian administrasi, divisi transportasi dan bagian mekanik. Adapun visi perusahaan yaitu berkomitmen untuk meningkatkan pelayanan penanganan limbah dan upaya perlindungan lingkungan hidup, guna mencapai kesejahteraan karyawan dan masyarakat umum. Sedangkan misinya kepatuhan

terhadap peraturan perundangundangan lingkungan hidup di Indonesia secara ketat untuk meminimalkan risiko pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup. Permasalahan-permasalahan yang terjadi di perusahaan limbah ini semakin kompleks. Pihak perusahaan tidak begitu memperhatikan sertifikasi pelatihan untuk karyawan. Sistem perekrutan dalam perusahaan ini juga tidak terlalu spesifik dan juga masih adanya karyawan yang mau datang terlambat serta tidak adanya peraturan-peraturan secara tertulis yang diterapkan oleh pihak perusahaan.

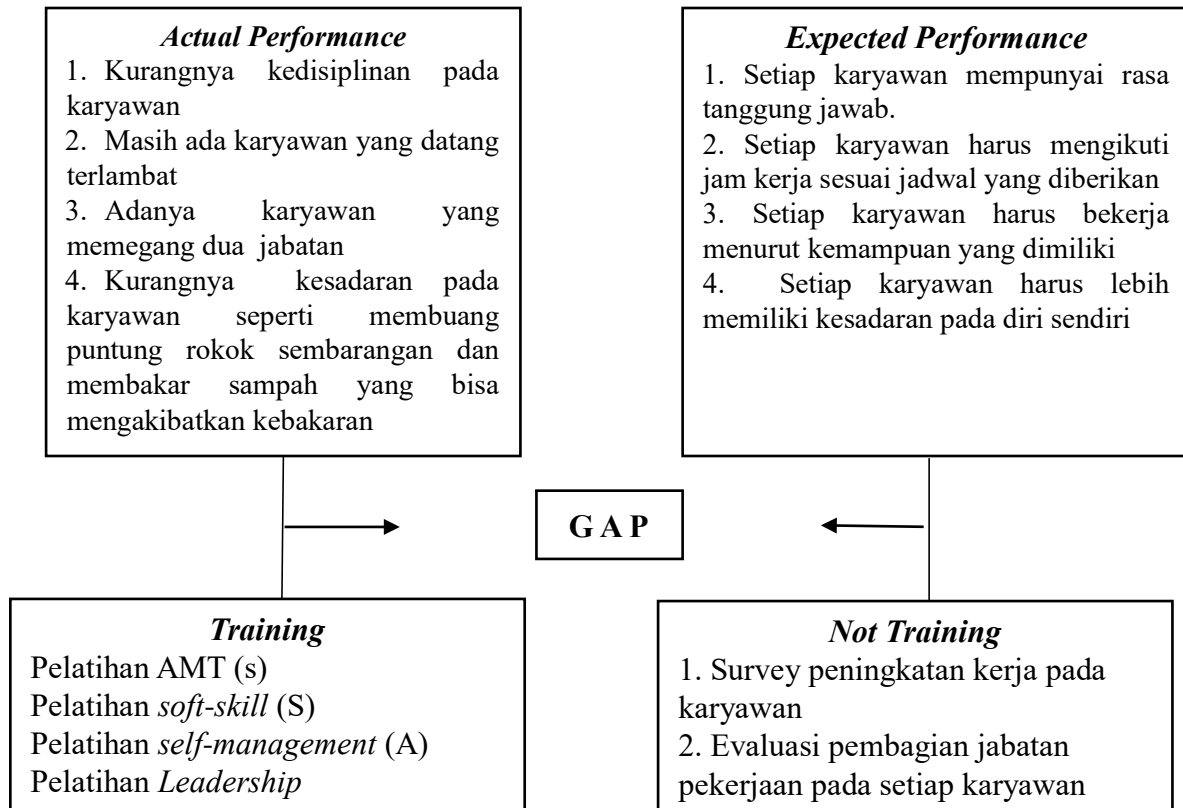
3) Person Analysis

Subjek	Hasil Yang Diperoleh
Sekretaris	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mulai bekerja di perusahaan ini pada tahun 2018. 2. Individu menangani pekerjaan seperti: <ul style="list-style-type: none"> • Segala surat masuk dan surat keluar • Jam operasional mulai dari pengangkutan hingga pengiriman limbah • Daftar gaji karyawan • Hal yang bersangkutan dokumen-dokumen lainnya 3. Jadwal kerja senin-minggu dari jam 08.00-17.00 WIB. <ul style="list-style-type: none"> • Dari awal bekerja menjabat sebagai sekretaris • Individu belum pernah mendapatkan pelatihan dari perusahaan • Individu merupakan lulusan dari jurusan S1 komputer 4. Individu merangkap dua bidang dalam perusahaan ini yaitu sebagai sekretaris dan bendahara. 5. Individu memiliki rasa tanggung jawab dan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya
Bendahara / Adminis trasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu menangani pekerjaan seperti: <ul style="list-style-type: none"> • Penggajian karyawan dan sistem penggajian karyawan • Bagian administrasi dan berkas-berkas terkait perusahaan limbah 2. Jadwal kerja senin-minggu dari jam 08.00-17.00 WIB.

	<p>3. Individu belum pernah mendapatkan pelatihan dari perusahaan</p> <p>4. Individu tidak ada mengalami permasalahan pada bagian keuangan selama bekerja.</p> <p>5. Individu merupakan orang yang tepat waktu contohnya tidak terlambat pada saat masuk bekerja</p> <p>7. Individu setiap pagi selalu mengingatkan karyawan yang bertugas menjadi sopir truk limbah untuk selalu mematuhi setiap aturan.</p> <p>8. Individu memiliki rasa kerja sama yang baik dengan anggota lainnya.</p>
Divisi Transportasi	<p>1. Individu menangani pekerjaan seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagian transportasi • Memberikan pengarahannya mengenai peraturan transportasi pengangkutan limbah dari titik awal hingga titik tujuan • Memberikan pengarahannya mengenai peraturan transportasi pengangkutan limbah <p>2. Jadwal kerja senin-minggu dari jam 08.00-17.00 WIB.</p>
HSE	<p>1. Individu menangani pekerjaan seperti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Menjaga area kerja agar tetap tertib b. Memastikan keamanan kinerja karyawan c. Memastikan perlengkapan <i>safety</i> perusahaan <p>2. Jadwal kerja senin-minggu dari jam 08.00-17.00 WIB.</p> <p>3. Individu mampu menangani pekerjaannya dengan baik</p>
Direktur	<p>1. Individu menjabat sebagai direktur dari awal tahun perusahaan 2012 hingga sampai saat ini.</p> <p>2. Individu menangani pekerjaan seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi semua kinerja karyawan • Mengawasi dan bekerja sama dengan sekretaris dan bendahara • Menandatangani semua dokumen <p>3. Individu memiliki rasa tanggung jawab kepada karyawan</p> <p>4. Individu mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya</p> <p>5. Individu memiliki rasa simpati dengan karyawan</p>

	lainnya 6. Individu akrab dengan karyawan namun sering melalui media grup <i>WhatsApp</i>
--	--

Hasil *Training Need Analysis*



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *Training Need Analysis* (TNA) yang telah dilakukan pada PT. SL didapatkan informasi berupa terbatasnya jumlah karyawan membuat terjadinya permasalahan pada perusahaan tersebut. Misalnya seperti satu orang dengan memegang dua bagian jabatan yang mengakibatkan kesulitan bekerja jika dua bagian tersebut saling dibutuhkan serta kurangnya pelatihan bagi setiap karyawan mengakibatkan kurangnya pemahaman pada karyawan perusahaan tersebut. Maka dari

itu pentingnya pelatihan untuk beberapa atasan agar lebih memahami kinerja pada karyawan diperusahaan tersebut dan dapat mengatasi permasalahan yang ada pada perusahaan dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kami sebagai peneliti dapat

memberikan saran kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan dan memberikan pelatihan kepada karyawan yang membutuhkan. Hal ini berguna untuk membantu kinerja karyawan agar lebih baik dan maksimal serta untuk perusahaan agar tetap berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhila, B. T. A., & Raymond, R. (2021). The Effect Of Lifestyle, Price And Promotion On Purchase Decision Of Consumers Kasta Coffee Batam. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(1), 15-27.
- BAHRI, N. I., & Raymond, R. (2021). Pengaruh Promosi, Desain Tempat Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Disetara Coffee Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(4).
- Elyana, E. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk, Kepercayaan, Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pakaian Secara Online Di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Usvita, M., Desda, M. M., Saununu, S. J., Indrawan, M. G., Herlina, H., Raymond, R., ... & Eka, A. P. B. (2023). *Manajemen Pemasaran E-Commerce*. CV. Gita Lentera.
- Indrawan, M. G., & Raymond, R. (2020). Pengaruh Norma Subjektif Dan Return Ekspektasian Terhadap Minat Investasi Saham Pada Calon Investor Pada Program Yuk Nabung Saham Di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 5(3), 156-166.
- Indrawan, M. G., & Siregar, D. L. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Smartphone Samsung Di Kota Batam. *Jurnal Ekobistek*, 81-87.
- Indrawan, M. G., & Raymond, R. (2019). Pengaruh Suku Bunga Sertifikat Bank Indonesia dan Nilai Kurs Terhadap Risiko Sitematik Saham Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 78-87.
- Mardika, N. H., & Raymond, R. (2018, October). Analisis Persepsi Masyarakat Dalam Memilih Perbankan Syariah Di Kota Batam. In *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK)* (No. 1, pp. 115-120).
- Maslan, A., Elisa, E., & Raymond, R. (2019). Pembuatan Media Promosi Berbasis Web, Sistem Administrasi, dan Manajemen Pemasaran pada Mitra Kelompok Usaha Bersama (KUB) Nelayan di Kelurahan Pulau Temoyong, Batam. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(4), 491-500.
- Putra, D. G., & Raymond, R. (2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Kecukupan Modal Terhadap Profitabilitas Pada Bank Riau Kepri Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).