
Training Need Analysis (TNA): Kajian pada Posisi Kunci di PT. JMS

**Faradila Putri Hartono¹, Laili Fatimatuzzahro², Shintya Nabilla³,
David Desmoon⁴, Izura Rochma⁵**

*email korespodensi : lailiyahraa07@gmail.com
Program Studi Psikologi, Universitas Batam

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis/TNA*) pada karyawan PT. Japan Medical Supply (JMS) Batam, khususnya pada posisi finance, admin HR, engineer, dan supervisor. TNA dilakukan dengan mengidentifikasi kesenjangan antara kinerja actual dan kinerja yang diharapkan, serta menentukan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melalui wawancara semi-terstruktur dengan Asisten General Affairs sebagai posisi kunci. Hasil analisis dilakukan pada tiga level, yaitu *task analysis*, *organizational analysis*, dan *individual analysis*. Temuan menunjukkan adanya kesenjangan dalam hal *soft skill*, manajemen diri, serta penguasaan teknologi. Diperlukan pelatihan dalam bentuk *Achievement Motivation Training (AMT)*, pelatihan *Soft Skill*, dan *Self Management*. Namun, beberapa masalah seperti ketidaktepatan pembagian tugas dan kebijakan internal tidak dapat diselesaikan hanya melalui pelatihan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan secara berkala mengevaluasi dan menyesuaikan kebutuhan pelatihan karyawan untuk menunjang efektivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Kata kunci: *Training Need Analysis*, Kesenjangan Kinerja, Pengembangan Karyawan

Abstract: *This study aims to analyze the training needs (TNA) of employees of PT. Japan Medical Supply (JMS) Batam, especially in the positions of finance, HR Admin, engineer, and supervisor. TNA is conducted by identifying gaps between actual performance and expected performance, and determining appropriate training to improve employee competencies. The research method used was qualitative with a case study approach, through semi-structured interviews with the General Affairs Assistant as the key informant. The results were analyzed at three levels, namely task analysis, organizational analysis, and individual analysis. The findings showed gaps in soft skills, self-management, and mastery of technology. Training is needed in the form of Achievement Motivation Training (AMT), Soft Skill Training, and Self Management. However, some problems such as inaccurate division of tasks and internal policies cannot be solved only through training. This study recommends that companies periodically evaluate and adjust employee training needs to support work effectiveness and optimal achievement of company goals.*

Keywords: *Training Need Analysis, Performance Gap, Employee Development*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi (Pandabanjal, 2024). Kualitas dan kompetensi setiap individu dalam organisasi sangat menentukan sejauh mana perusahaan mampu untuk mencapai tujuan strategisnya (Cahyadi et al, 2023). Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk dan layanan berkualitas, tetapi juga harus memiliki SDM yang adaptif, kompeten, dan siap menghadapi perubahan.

Peningkatan kapasitas SDM tidak dapat dilepaskan dari kegiatan pelatihan yang terstruktur dan tepat sasaran (Kamala et al, 2025). Pelatihan bukan sekadar rutinitas perusahaan melainkan sebuah investasi jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis karyawan (Zaky, 2022). Namun demikian, pelatihan yang tidak didasarkan pada kebutuhan lapangan justru berisiko membuang waktu, biaya, dan tenaga tanpa memberikan

dampak signifikan terhadap kinerja.

Training Need Analysis (TNA) adalah suatu studi sistematis tentang suatu masalah pendidikan dengan pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber untuk mendapatkan pemecahan masalah atau saran tindakan selanjutnya (Putri & Hermana, 2023). Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan *workplace* yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang tepat dan menjadi prioritas bagi perusahaan. 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.

PT. Japan Medical Supply yang selanjutnya di sebut PT. JMS merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sektor perawatan kesehatan, peralatan dan perangkat medis, produksi dan alat-alat medis untuk Rumah Sakit. PT. JMS memiliki 2.500 karyawan yang terbagi menjadi beberapa

bidang, seperti bagian produksi, pemasaran, dan lain-lain.

Dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang ada di perusahaan tersebut, sudah bisa dikatakan bahwa perusahaan pasti memiliki permasalahan-permasalahan baik internal maupun eksternal. Contoh permasalahan yang menjadi hambatan di sana adalah terjadinya kerusakan alat produksi, karyawan yang bermasalah, hingga permasalahan *customer*. Ada peran dari posisi tertentu di perusahaan yang dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi diantaranya pada jabatan seperti: *finance*, *admin HR*, *engineer*, dan *supervisor*.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukan kajian *Training Need Analysis* yang terfokus pada posisi-posisi kunci ataupun strategis tersebut. Tujuannya adalah untuk mengetahui secara mendalam kebutuhan pelatihan yang sesuai, serta sebagai upaya lanjutan untuk merancang program pengembangan yang tepat untuk mengatasi kesenjangan yang diharapkan perusahaan. Pembelajaran mengenai pelatihan dan

pengembangan dapat ditinjau dari psikologi organisasi untuk membantu merancang program pelatihan yang sesuai dan cocok bagi perusahaan (Rezeki et al, 2024).

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif. Pendidikan 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 diduplikasinya) (Rukin, 2019).

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. JMS, Muka Kuning, Kota Batam yaitu pada tanggal 21 April 2024. Fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu *Training Need Analysis* apa yang sesuai untuk beberapa bagian pemegang jabatan yang memiliki hambatan seperti *finance*, *admin HR*, *Engineer* dan *Supervisor* dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Metode yang digunakan dalam analisa kebutuhan training ini adalah dengan menggunakan wawancara semi-

terstruktur; wawancara yang berlangsung mengacu pada satu rangkaian pertanyaan terbuka. Metode ini memungkinkan pertanyaan baru muncul karena jawaban yang diberikan oleh responden sehingga selama sesi berlangsung penggalian informasi dapat dilakukan secara lebih mendalam. Adapun responden dalam penelitian ini adalah *Asisten Manager Departemen General Affair*.

A) TARGET SASARAN

TNA dilakukan dalam sekali pertemuan yang mencakup *task analysis*, *organization analysis* dan *individual analysis*, dengan menggunakan metode wawancara terhadap 1 orang asisten manajer PT. JMS Batam yang memberikan informasi mengenai 4 karyawan lain yang berbeda jabatan, yaitu: *finance*, *admin HR*, *Engineer* dan *Supervisor*.

B) ANALISA KEBUTUHAN PELATIHAN

Analisa kebutuhan pelatihan pada PT. JMS Batam 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. *Organizational Analysis*
3. *Individual Analysis*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Operational/Job/Task Analysis

Susunan organisasi pada perusahaan PT. JMS sudah dijelaskan dengan baik. Tugas karyawan sudah ditentukan berdasarkan dengan *Job Desc* dan *Job Spec* menurut kebutuhan perusahaan.

Setiap divisi bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, seperti:

- *Finance* bertugas untuk mengatur keuangan di perusahaan,
- *Engineer* yang bertanggung jawab untuk mengatasi dan mengontrol *trouble* seperti misalnya di bidang teknikal,
- *Supervisor* bertanggung jawab untuk mengawasi, serta mengelola sebuah produksi dan pelayanan kepada konsumen,

juga membimbing dan mengatur rekan kerja bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan,

- *Admin HR* bertugas untuk membantu departemen dan *Manager HR* secara langsung seperti menjaga dan mengorganisir dokumen pekerja seperti informasi pribadi dan kontrak kerja, membantu pengurusan penggajian, cuti, dan lembur bagi karyawan.

2) *Organizational Analysis*

PT. JMS merupakan perusahaan yang didirikan sejak tahun 1994 sebagai anak perusahaan JMS Singapore Pte. Ltd yang bergerak di bidang industri alat kesehatan rumah sakit (misalnya *blood line, blood bag, transfer bag, transfusion set, safety AVF needle, safety scalp vein*, dan lain-lain).

Adapun visi dari perusahaan tersebut ialah untuk kehidupan manusia yang lebih berharga. Misi dari perusahaan tersebut antara lain sebagai jembatan bagi orang yang memberi dan mencari perawatan kesehatan, dan memberi senyuman kepada orang dengan cara berkontribusi terhadap kehidupan yang sehat

dan lebih baik. Dalam pelaksanaannya, dari misi yang sudah terlampir sudah terpenuhi yakni menjadi jembatan bagi orang-orang yang memberi dan mencari perawatan kesehatan.

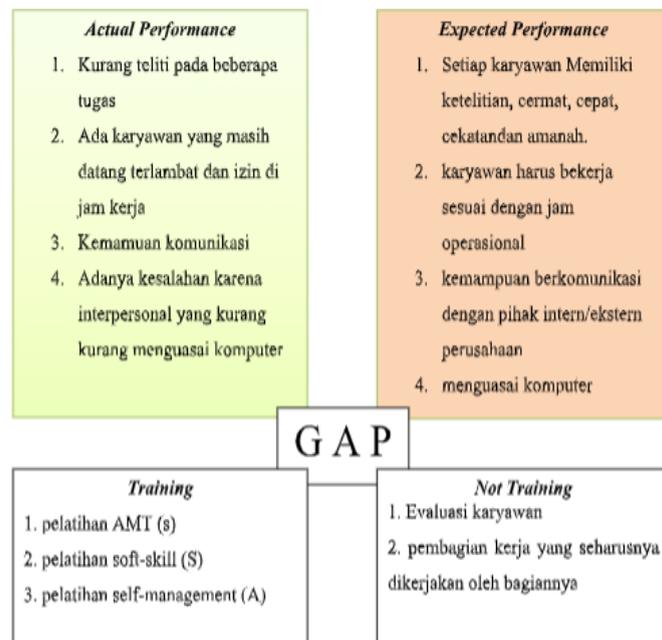
3) *Person Analysis*

Subjek	Hasil yang Diperoleh
<i>Finance</i>	1. Menjabat sebagai <i>finance</i> sejak tahun 2019
	2. Jadwal kerja senin-jumat jam 8 pagi sampai jam 5 sore
	3. Responden memiliki latar belakang dan pengalaman yang baik dan cukup dengan posisi saat ini
	4. Responden memiliki keahlian di bidang komputer
	5. Responden memiliki etika yang baik dalam melakukan tugasnya baik terhadap pihak internal maupun eksternal

	<p> khususnya yang berkaitan dengan aktivitas keuangan perusahaan 6. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain. </p>		<p> 4. Responden masih belum mahir dalam menjalankan perangkat komputer. 5. Responden memiliki manajemen waktu yang kurang baik karena ia mengaku sering data terlambat ke kantor. </p>
<p><i>Admin HR</i></p>	<p> 1. Menduduki posisi sebagai admin HR sejak tahun 2020 2. Jadwal kerja senin-jumat, jam 8 pagi sampai jam 5 sore 3. Memiliki <i>soft skill</i> seperti <i>public speaking</i> yang baik, namun responden kurang mampu mengaplikasikan kemampuan kerja lainnya dalam hal ketelitian dan juga lambat dalam mengerjakan beberapa tugas. </p>	<p><i>Engineer</i></p>	<p> 1. Menjabat sebagai <i>engineer</i> sejak tahun 2018 2. Jadwal kerja senin-jumat, jam 8 pagi sampai jam 5 sore 3. Mampu menjalankan aplikasi yang mensupport teknikal 4. Responden membutuhkan pengembangan diri lanjutan. 5. Responden bekerja sama dengan section lain </p>

	<p>dengan baik.</p> <p>6. Respon memiliki kemampuan <i>problem solving</i> yang baik dan juga cepat tanggap.</p>
<i>Supervisor</i>	<p>1. Menjabat sebagai <i>supervisor</i> sejak tahun 2016.</p> <p>2. Jadwal kerja senin-jumat, jam 8 pagi sampai jam 5 sore</p> <p>3. Responden mampu menyelesaikan masalah di pekerjaan dengan baik dan memiliki inisiatif yang baik</p> <p>4. Responden memiliki keahlian dalam mengelola karyawan</p> <p>5. Mampu mengontrol dan mengawasi kinerja para karyawan.</p>

HASIL TRAINING NEED ANALYSIS



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *Training Need Analysis* (TNA) yang telah dilakukan pada PT. JMS didapatkan hasil bahwa terdapat kesenjangan di karyawan yang dapat ditangani melalui pemberian pelatihan seperti kesenjangan: komunikasi yang kurang berjalan dengan baik, *soft skill* dan *self management* karyawan. Kemudian untuk kesenjangan yang terjadi yang tidak dapat diselesaikan dengan menggunakan pelatihan diantaranya terkait dengan kebijakan perusahaan dalam pelayanan dan pembagian tugas.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran diantaranya:

Bagi perusahaan:

- Memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan seperti: *Achievement Motivation Training, Soft Skills*, dan *Self Management*.
- Lebih sering mengontrol kinerja karyawan yang sekiranya membutuhkan pelatihan tambahan maupun lanjutan agar kinerja yang ditampilkan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.

Kamala, J. I., Salsa, S. A., Nurilawati, N., Fachriansyah, R. M. I., & Firman, F. (2025). *Integrasi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kapasitas Organisasi*. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan*

Sosiologi, 8(1), 22-32.

Pandabanjal, T. (2024). *Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kesuksesan Organisasi*. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 86-91.

Putri, N. C., & Hermana, C. (2023). *Analisis Pengaruh Training Need Analyst Dalam Mencapai Goals Setting Performance Sebagai Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Pilihanmu Indonesia Jaya*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 2267-2275.

Rezeki, S. R. I., Lestari, L., Pamungkus, T., Elfina, R., Prameswari, Y., Rochma, I., & Silitonga, F. (2024). *Psikologi Dalam Kompetensi Multidisiplin*.

Rukin, S. P. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

Zaky, M. (2022). *Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global*. *Branding: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2).