

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KARYAWAN PADA PT PUPUK KUJANG CIKAMPEK

Lutfi Faujiah^{1*}, Uus Mohammad Darul Fadli²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn20.lutfifaujiah@mhs.ubpkarawang.ac.id*

e-ISSN: 2985-7996

Article History:

Received: 21-04-2023

Accepted: 25-05-2023

Abstrak : Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dan berubah, organisasi perlu menghadapi tantangan baru, memperbarui keterampilan karyawan, dan menjaga daya saing mereka. Dalam konteks ini, TNA memberikan landasan yang kuat untuk pengambilan keputusan yang tepat mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan. *Training Need Analysis* atau analisis kebutuhan pelatihan yaitu suatu tahapan yang dilaksanakan oleh organisasi sebelum menjalankan kebutuhan pelatihan tahapan ini menjadi bagian terpenting dalam merancang pelatihan untuk mendapatkan gambaran yang lengkap terkait materi dan strategi pelatihan yang akan ditentukan sehingga hasil dari pelatihan dapat diperoleh sesuai dengan tujuan dan harapan baik untuk peserta pelatihan maupun organisasi. Pada konteks ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yaitu dengan Meningkatkan kinerja individu dan organisasi Dengan memberikan pelatihan yang sesuai, organisasi dapat memastikan program pelatihan mereka sejalan dengan kebutuhan karyawan, sehingga program pelatihan dapat disesuaikan agar lebih efektif dan memberikan hasil yang diharapkan. Implikasinya adalah perlunya mengembangkan konten, metode, dan pendekatan yang relevan dan efektif untuk mencapai tujuan pelatihan dan Pembaruan kembali kebutuhan pelatihan secara teratur, karena kebutuhan organisasi dan persyaratan industri terus berkembang seiring waktu.

Kata Kunci : Analisis Kebutuhan Karyawan, Sumber Daya Manusia, Pelatihan



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen organisasi yang sangat penting, maju mundurnya organisasi sangat tergantung dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, manajemen harus mempunyai perhatian khusus terkait dengan pentingnya pelatihan untuk kepentingan meningkatkan produktivitas serta kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam upaya mencapai keinginan tersebut setiap organisasi berlomba untuk menjalankan program pelatihan yang dilakukan secara internal maupun eksternal namun demikian tak jarang hasil dari pelatihan tidak sesuai dengan harapan, Ada banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas dari program pelatihan faktor tersebut adalah kesesuaian dari program pelatihan dengan kebutuhan karyawan, sebagus apapun pelatihan yang dilakukan oleh organisasi hasilnya tidak akan mencapai efektivitas seperti yang diharapkan jika program tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu analisis mendasar terhadap kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*) menjadi faktor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan program pelatihan.

Pada setiap perusahaan pasti memiliki masalah, dalam kegiatan ini memiliki salah satu masalah yang mencakup tentang pelatihan karyawan yaitu tidak sesuainya pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Sehingga memerlukan pemahaman terhadap Analisis Kebutuhan Pelatihan atau *Training Needs Analysis* (TNA) karena dengan *Training Need Analysis* (TNA) bisa memberikan gambaran standar kinerja yang diperlukan dan pelatihan apa yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis kebutuhan pelatihan pada PT Pupuk Kujang dengan penelitian ini penulis bisa mengetahui apakah pelatihan karyawan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan pegawai atau tidak.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif. Menurut (Mardiansa, 2022) bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat gambaran suatu kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan atau suatu kejadian. Waktu dan lokasi penelitian dilakukan pada saat penulis belum membuat artikel ini yang dilaksanakan di PT Pupuk Kujang Cikampek. Subjek/informan penelitiannya diambil dari salah satu karyawan di perusahaan tersebut. Untuk teknik pengumpulan data yang akan diambil melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif, yaitu mendeskripsikan data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Perusahaan

PT Pupuk Kujang merupakan anak perusahaan BUMN pupuk di Indonesia yaitu PT Pupuk Indonesia Holding Company. PT Pupuk Kujang merupakan penghasil pupuk urea dan juga NPK untuk provinsi Jawa Barat. Perusahaan ini telah terakreditasi ISO 9001 yang merupakan standar internasional di bidang Sistem Manajemen Mutu. PT Pupuk Kujang didirikan pada tanggal 9 Juni 1975. Yang bergerak di bidang industri pupuk nasional yang melaksanakan kegiatan-kegiatan, seperti kegiatan pengolahan (proses transformasi) bahan organik dan anorganik melalui proses kimia, serta berbagai kegiatan lainnya untuk mendukung pertanian yang terintegrasi dengan kegiatan perdagangan atau menghasilkan produk berupa barang atau jasa yang memiliki nilai tambah atau manfaat lebih tinggi.

Pembangunan pabrik kumpang 1A ini berhasil dibangun selama 36 bulan dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 12 Desember 1978. PT. PUPUK KUJANG Indonesia Holding Company. Sejalan dengan perkembangannya di usia pabrik yang semakin tua, membawa konsekuensi kepada pembebanan biaya pemeliharaan yang semakin tinggi dan down time yang semakin meningkat pula. Penanggulangan masalah tersebut memerlukan dana yang sebesar terutama untuk replacement dan rekondisi beberapa peralatan inti. Untuk mengantisipasi masalah tersebut PT. Pupuk Kumpang telah menyusun *action plan* sehingga kesinambungan usaha dapat terus berjalan. Salah satu rencana yang sudah dilaksanakan adalah penggantian reactor urea pada tahun 2001 dan pembangunan Pabrik Kumpang 1B.

2. Hasil Penelitian

Tujuan dari analisis kebutuhan karyawan adalah untuk mengidentifikasi dan memahami kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Analisis ini bertujuan untuk memberikan informasi yang relevan dan mendalam tentang kebutuhan karyawan agar langkah-langkah yang tepat dapat diambil untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Hasil Penelitian pada saat wawancara dan observasi menyebutkan terdapat kendala yaitu tidak sesuainya pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan pekerjaan karyawan, seperti tidak sesuainya jenis pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, sehingga berdampak pada efektifitas program pelatihan, kepuasan pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini dapat membantu dalam mengevaluasi keberhasilan program pelatihan dan membuat perbaikan di masa depan.

Adapun kesesuaian jenis pelatihan dengan pekerjaan yang telah dilakukan dengan analisis kebutuhan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Kesesuaian Jenis Pelatihan dengan Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Pelatihan
Desain Grafis	Coral Draw Desain Visual dan Komposisi
Operator Produksi	Produk Knowledge Standar Operasional Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Staf Admin	Seputar Microsoft Office dll
IT Suport	Seputar IT (Software, Hardware, Networking)
Sales	Komunikasi dan pemasaran Etika penjualan dan hukum bisnis
Finance	Analisis Keuangan

3. Pembahasan

Training Need Analysis (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan adalah sebuah proses untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau program pengembangan potensi sumber daya manusia dalam unit kerja dengan tujuan untuk meningkatkan performance. Menurut (Sari, 2022) Manajemen *Training Need Analisis* (TNA) sangat penting karena merupakan langkah pertama dan paling strategis dalam menyusun program pelatihan. Adapun solusi dari kendala yang terdapat pada hasil penelitian yaitu diperlukannya Analisis Kebutuhan karyawan atau *Training Need Analisis* sebelum menjalankan pelatihan. Sebagaimana yang di sebutkan oleh (Asniwati, 2020) *Training Need Analisis* atau analisis kebutuhan pelatihan yaitu suatu tahapan yang dilaksanakan oleh organisasi sebelum menjalankan kebutuhan pelatihan tahapan ini menjadi bagian terpenting dalam merancang pelatihan untuk mendapatkan gambaran

yang lengkap terkait materi dan strategi pelatihan yang akan ditentukan dalam penyelenggaraan pelatihan sehingga hasil dari pelatihan dapat diperoleh sesuai dengan tujuan dan harapan baik untuk peserta pelatihan maupun organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Analisis Kebutuhan pelatihan sangat penting bagi program pelatihan, sebelum dilaksanakannya program pelatihan perusahaan harus menganalisis kebutuhan pelatihannya terlebih dahulu agar mendapatkan gambaran yang lengkap terkait proses pelatihan dan materi pelatihan sehingga hasil pelatihan dapat sesuai dengan tujuan perogram pelatihan dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan.

Analisis kebutuhan pelatihan membantu dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Implikasinya adalah perlunya mengembangkan konten, metode, dan pendekatan yang relevan dan efektif untuk mencapai tujuan pelatihan. Dengan memahami kebutuhan secara mendalam, program pelatihan dapat disesuaikan agar lebih efektif dan memberikan hasil yang diharapkan.

Pembaruan dan penilaian kembali kebutuhan pelatihan secara teratur sangat penting, karena kebutuhan organisasi dan persyaratan industri terus berkembang seiring waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidilisyah, M. R. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*.
- Asniwati. (2020). Pengaruh Training Need Analysis, Efikasi Diri dan Training Content terhadap efektivitas. *Jurnal Mirai Management*, 126.
- Banuwa, A. K. (2021). Analisis kebutuhan pelatihan ASN Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di provinsi Lampung (Training needs analysis for Civil Servant Instructors of Family Planning in Lampung province). *Jurnal Ilmiah Widyaiswara*.
- Gesi, B. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*.
- Gusti, T. E. (2022). Rancangan Human Resources Analytics untuk pelatihan karyawan pemasaran penjualan restoran x. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172.
- Harnadi, A. (2022). Rancangan sistem Informasi berbasis human resources analytics PT Bank x. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 191.
- Neuman A, W. P. (2021). Industri 4.0 dan faktor manusia – Kerangka sistem dan metodologi analisis untuk pengembangan yang berhasil. *Jurnal Internasional Ekonomi Produksi*.
- Sari, M. (2022). Urgensi Analisis Kebutuhan Pada Penyelenggaraan Program Pendidikan Dan Pelatihan. *Teknologi Pendidikan*, 44-49.