

Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Yulanda Elis Meyana
Institut Sains dan Teknologi Palapa
yulandaem@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia di PT. X. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi, wawancara, dan penelitian yang disebarakan kepada karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menganggap pelatihan dan pengembangan sebagai elemen penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini dan masa depan. Namun, terdapat beberapa hambatan yang mengurangi efektivitas pelatihan, seperti kurang menariknya materi pelatihan, perencanaan yang tidak memadai, dan jadwal yang tidak sesuai. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan merancang program pelatihan yang lebih relevan, menarik, dan terstruktur untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan mendukung perkembangan karir mereka. Dengan demikian, pelatihan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Analisis Kebutuhan, Pelatihan,SDM

ABSTRACT

This study aims to evaluate the recruitment and selection strategy implemented at PT X, a company that runThis research aims to analyze training needs for human resource development at PT. X. The research method used is qualitative with a descriptive quantitative approach. Data were collected through documentation studies, interviews, and questionnaires distributed to company employees. The results show that the majority of employees consider training and development as essential elements for enhancing their skills and knowledge necessary for current and future job tasks. However, there are several barriers that reduce the effectiveness of training, such as uninteresting training materials, inadequate planning, and unsuitable schedules. This research suggests that the company should design more relevant, engaging, and structured training programs to meet employee needs and support their career development. Thus, training can make a more significant contribution to improving overall company performance and productivity.

Keywords: Needs Analysis, Training, HRM

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan. PT. X, yang bergerak di bidang ekspor minyak dan serabut kelapa, menghadapi berbagai tantangan dalam memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Salah satu masalah yang mendesak adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini dengan kebutuhan yang berkembang di industri.

PT. X juga menghadapi tantangan dalam hal evaluasi kinerja dan identifikasi kesenjangan keterampilan. Banyak karyawan mungkin memiliki potensi yang belum tergali sepenuhnya karena kurangnya pelatihan yang sesuai. Selain itu, ketidakmampuan untuk mengukur dan mengevaluasi efektivitas program pelatihan yang ada membuat perusahaan kesulitan untuk menentukan area yang membutuhkan perhatian lebih dan alokasi sumber daya yang optimal. Resistensi terhadap perubahan juga menjadi masalah signifikan. Beberapa karyawan mungkin enggan berpartisipasi dalam program pelatihan baru karena ketidakpastian atau ketidakpahaman tentang manfaat yang ditawarkan, yang pada akhirnya dapat menghambat implementasi strategi pengembangan SDM secara keseluruhan.

Selain itu, PT. X dihadapkan pada masalah anggaran yang terbatas untuk pelatihan dan pengembangan. Dengan sumber daya yang terbatas, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap program pelatihan yang dilaksanakan memberikan nilai tambah yang signifikan dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi. Kesulitan dalam menyusun program pelatihan yang komprehensif dan efektif semakin diperparah oleh kebutuhan untuk menjangkau semua level karyawan, dari pekerja operasional hingga manajemen tingkat

atas. Hal ini memerlukan pendekatan yang berbeda dalam merancang dan menyampaikan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks masing-masing kelompok karyawan.

Dengan berbagai masalah yang mendesak ini, PT. X perlu melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, menentukan prioritas pelatihan, dan merancang program pengembangan SDM yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis kebutuhan pelatihan di PT. X, serta memberikan rekomendasi yang tepat untuk mendukung pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan yang lebih baik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi PT. X dalam mengoptimalkan strategi pengembangan SDM dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar global.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dengan judul "Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. X" menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada metode penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai kebutuhan pelatihan di PT. X dan untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan yang ada di antara karyawan.

Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam adalah teknik pengumpulan data kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai pandangan dan pengalaman karyawan serta manajer terkait kebutuhan pelatihan. Responden untuk wawancara dipilih secara purposive sampling, mencakup manajer, supervisor, dan karyawan dari berbagai departemen dan level jabatan. Pemilihan ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif yang beragam mengenai kebutuhan

pelatihan di PT. X. Wawancara dilakukan secara tatap muka atau melalui platform komunikasi online, tergantung pada situasi dan ketersediaan responden. Setiap wawancara berlangsung selama 30-60 menit dan direkam dengan izin responden untuk analisis lebih lanjut.

Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk melihat secara langsung proses kerja dan interaksi di tempat kerja, sehingga dapat mengidentifikasi area yang memerlukan pelatihan lebih lanjut. Peneliti mengamati kegiatan sehari-hari karyawan di lingkungan kerja mereka, mencatat perilaku, interaksi, dan prosedur kerja yang relevan dengan kebutuhan pelatihan.

Analisis Dokumen

Kebutuhan pelatihan PT merupakan pokok dokumen yang diperiksa melalui teknik pengumpulan data yang dikenal dengan analisis dokumen. X. Dokumen yang dianalisis meliputi uraian tugas, laporan kinerja, catatan pelatihan masa lalu, kebijakan pengembangan sumber daya manusia perusahaan, dll.

Dokumen-dokumen ini diperiksa untuk mengidentifikasi informasi mengenai keterampilan yang dibutuhkan, standar kinerja, dan area yang memerlukan peningkatan. Analisis ini berperan penting dalam memastikan bahwa program pelatihan yang dikembangkan benar-benar memenuhi kebutuhan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi.

III. TINJAUAN PUSTAKA

Analisis Kebutuhan

Menurut Leon C. Megginson dan H.A. Sloane, (dalam Hasibuan, 2017) Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dianalisis untuk mengidentifikasi area yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi yang dapat diatasi melalui program pengembangan karyawan. Analisis ini berfungsi sebagai langkah awal yang sangat penting dalam merancang dan

mengimplementasikan program pengembangan yang efektif. Dalam konteks ini, analisis kebutuhan SDM melibatkan penilaian menyeluruh terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang ada pada karyawan serta mengidentifikasi kesenjangan atau defisiensi yang mungkin ada. Proses ini juga mencakup evaluasi terhadap lingkungan kerja dan tugas-tugas spesifik yang dihadapi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Lebih jauh lagi, pemeriksaan ini membantu dalam merancang rencana pengembangan karyawan yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, analisis kebutuhan SDM adalah alat yang urgent dalam memastikan bahwa program pengembangan karyawan berjalan efektif dan selaras dengan tujuan dan visi organisasi.

Analisis kebutuhan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan data guna mengidentifikasi kebutuhan yang ada dalam suatu organisasi atau konteks tertentu. Tujuan utamanya adalah untuk merancang program atau strategi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, baik dalam hal pengembangan karyawan, peningkatan kinerja, maupun pencapaian tujuan organisasi secara umum. Proses ini melibatkan identifikasi gap antara kondisi yang ada dan kondisi yang diinginkan, serta menentukan prioritas tindakan yang perlu diambil.

Dalam konteks penelitian Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. X, analisis kebutuhan menjadi kunci untuk memahami kebutuhan khusus yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Melalui proses ini, PT. X dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan pengembangan keterampilan atau pengetahuan, serta merancang program pelatihan yang tepat guna untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Secara hukum, pengertian pendidikan dan pelatihan dapat ditemukan dalam dua

sumber utama. Pertama, Undang-Undang Nomor 20 Republik Indonesia Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 1 undang-undang tersebut menyatakan bahwa "Pendidikan adalah upaya sadar untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi peran masa depan melalui kegiatan bimbingan, pendidikan, dan/atau pelatihan." Berdasarkan definisi tersebut, pendidikan diartikan sebagai upaya sadar yang dilakukan oleh berbagai lembaga organisasi seperti pemerintah. Hal ini dipahami oleh lembaga pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan lainnya untuk mempersiapkan generasi yang lebih baik di masa depan. Dari pengertian tersebut dapat kita simpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan pendidikan.

Menurut Yusuf (2015:69), pelatihan merupakan bagian integral dari pendidikan yang fokus pada pengembangan keterampilan spesifik yang dapat diterapkan secara praktis dan langsung. Pelatihan dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang terkait langsung dengan bidang pekerjaan tertentu. Misalnya, pelatihan dalam penggunaan perangkat lunak tertentu untuk seorang akuntan atau pelatihan keselamatan kerja bagi teknisi lapangan.

Menurut Notoatmodjo (18, 2009), siklus pelatihan terdiri dari dua fase utama: Penilaian dan Penilaian Kebutuhan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi keterampilan khusus karyawan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. B. Penetapan tujuan pelatihan ditujukan untuk mengembangkan keterampilan yang diharapkan diperoleh karyawan, yang mencakup peningkatan kemampuan mereka. Selama tahap ini, proses Pengembangan Kurikulum C menentukan metode pengajaran dan sumber daya yang diperlukan untuk pelatihan. D. Tugas administratif biasanya dilakukan sebelum pelatihan dan pendidikan lanjutan (Diklat) berlangsung. e. Pelaksanaan pelatihan: Pada tahap ini, penting untuk memastikan kehadiran penanggung jawab dan memantau pelaksanaan pelatihan melalui evaluasi harian. F. Setelah menyelesaikan pelatihan, dilakukan

penilaian yang meliputi: (1) meninjau proses latihan, dan (2) meninjau hasil-hasilnya.

Pendidikan dan pelatihan adalah dua konsep yang saling berkaitan dan krusial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi. Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh berbagai lembaga untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan agar mereka siap menjalankan peranannya di masa depan. Pelatihan, di sisi lain, adalah setiap usaha yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam tugas tertentu yang menjadi tanggung jawab mereka saat ini atau tugas lain yang terkait dengan pekerjaan mereka. Dalam konteks penelitian "Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. X," pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang sangat penting. PT. X, yang bergerak di bidang ekspor minyak dan serabut kelapa, menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ranupandojo dan Hasan (2004), pengembangan karyawan adalah sebuah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum yang dimiliki oleh karyawan. Ini berarti bahwa organisasi berinvestasi dalam berbagai kegiatan dan program yang dirancang untuk mengembangkan kompetensi karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Proses pengembangan karyawan bisa melibatkan berbagai metode seperti pelatihan formal di kelas, e-learning, pelatihan on-the-job, workshop, seminar, mentoring, dan rotasi pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017), pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi dapat dievaluasi melalui berbagai indikator yang mencakup beberapa aspek penting. Pertama, kompetensi karyawan dinilai berdasarkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kedua, produktivitas

karyawan dievaluasi untuk mengukur efisiensi dan efektivitas mereka dalam mencapai tujuan kerja serta kontribusi mereka terhadap hasil organisasi. Ketiga, kinerja organisasi secara keseluruhan dinilai untuk memahami sejauh mana pengembangan SDM berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Keempat, tingkat kepuasan karyawan diukur untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan upaya pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi mempengaruhi kesejahteraan mereka. Kelima, retensi karyawan dievaluasi untuk menilai tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan upaya yang dilakukan untuk mempertahankan talenta yang ada. Keenam, inovasi dan kreativitas dinilai untuk melihat sejauh mana pengembangan SDM mampu mendorong munculnya ide-ide baru dan kreativitas di dalam organisasi. Ketujuh, kedisiplinan karyawan dinilai berdasarkan tingkat disiplin dan etika kerja mereka dalam melaksanakan tugas. Kedelapan, pengembangan kepemimpinan dievaluasi untuk menilai upaya organisasi dalam mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin potensial dari dalam perusahaan. Kesembilan, perencanaan karir dinilai untuk mengetahui sejauh mana organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk merencanakan dan mengembangkan karir mereka. Terakhir, pengembangan profesional diukur untuk melihat upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan.

Penelitian mengenai "Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. X" yang bergerak di bidang ekspor minyak dan serabut kelapa, menyoroti pentingnya identifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa adanya analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam membantu PT. X dalam mengembangkan program pelatihan yang tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan dan kekurangan yang ada pada karyawan.

Peran Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan aktivitas yang sangat krusial dalam banyak organisasi. Menurut Armstrong (2009), "Pelatihan melibatkan penggunaan proses formal untuk memberikan pengetahuan dan membantu individu dalam memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan baik." Selain itu, Armstrong juga mendefinisikan pengembangan sebagai upaya untuk memastikan bahwa kemampuan dan potensi seseorang tumbuh dan terealisasi melalui penyediaan pengalaman belajar atau melalui pembelajaran mandiri.

Noe (2017, hlm. 385) mengartikan pengembangan secara serupa. Menurutnya, pengembangan mencakup pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, serta penilaian kepribadian dan keterampilan yang membantu karyawan mempersiapkan masa depan. I. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa pelatihan berfokus pada membantu kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka saat ini. Menurut pandangan DeCenzo & Robbins (2005, hlm. 204), pelatihan karyawan adalah pelatihan yang berorientasi pada pekerjaan individu saat ini, sedangkan pengembangan karyawan adalah pelatihan yang berorientasi pada masa depan dan berfokus pada pertumbuhan pribadi karyawan.

Berdasarkan pemaparan dari ahli tersebut, maka pelatihan dan pengembangan karyawan adalah dua konsep yang saling melengkapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka saat ini dengan efektif.

IV. METODELOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian untuk pembahasan ini menggunakan metode kualitatif dengan fokus pada desain penelitian deskriptif. Dalam konteks ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara detail karakteristik dan kondisi

kebutuhan pelatihan yang ada di PT. X.

Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan wawancara mendalam dengan manajer senior, analis sumber daya manusia, dan karyawan kunci untuk mendapatkan sudut pandang mereka tentang kebutuhan pelatihan yang diperlukan di perusahaan.

V. TUJUAN PENELITIAN

Untuk adalah untuk merumuskan rekomendasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di PT. X. Ini mencakup perumusan program pelatihan yang sesuai dan efektif untuk meningkatkan keterampilan, efisiensi, dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

VI. LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian akan dilakukan di PT. X yang berlokasi Malang, Jawa Timur, Indonesia. PT. X adalah perusahaan yang berbasis di Malang, Jawa Timur, yang bergerak di bidang ekspor dan impor minyak serta serabut kelapa. Dengan komitmen tinggi terhadap kualitas dan keberlanjutan, PT. X telah menjadi salah satu pengusaha dalam industri di Indonesia. Produk dan Layanan adalah Minyak Kelapa dan Serabut Kelapa.

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kebutuhan Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menganggap keterampilan teknis dan komunikasi sebagai aspek yang sangat penting untuk tugas mereka saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan yang signifikan untuk pengembangan keterampilan tersebut dalam program pelatihan PT. X. Karyawan merasa bahwa dengan meningkatkan keterampilan teknis, mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sementara keterampilan komunikasi akan membantu dalam kolaborasi tim dan interaksi dengan klien. Temuan ini menekankan pentingnya fokus pada pengembangan keterampilan ini untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan menganggap keterampilan teknis dan komunikasi sebagai aspek yang sangat penting untuk tugas mereka saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan yang signifikan untuk pengembangan keterampilan tersebut dalam program pelatihan PT. X. Karyawan merasa bahwa dengan meningkatkan keterampilan teknis, mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sementara keterampilan komunikasi akan membantu dalam kolaborasi tim dan interaksi dengan klien. Temuan ini menekankan pentingnya fokus pada pengembangan keterampilan ini untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa perlu mendapatkan pelatihan tambahan di bidang teknologi informasi dan manajemen proyek. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari pentingnya kemampuan untuk menguasai alat dan sistem teknologi terbaru serta keterampilan manajemen proyek yang efektif untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Temuan ini menekankan pentingnya PT. X untuk menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan di area-area ini sebagai informasi yang memberikan kepastian terhadap kepercayaan karyawan untuk mendapatkan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis.

2. Evaluasi Program Pelatihan

Hasil studi dokumentasi menunjukkan bahwa 77 persen responden pernah mengikuti beberapa bentuk pelatihan sebelumnya di hotel Perusahaan X, sedangkan 20 persen dari total karyawan belum pernah mengikuti pelatihan dalam bentuk apapun, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Ketika ditanyakan kepada kelompok yang belum pernah mengikuti pelatihan ini, mereka menyatakan bahwa mereka sangat membutuhkan kesempatan pelatihan tetapi belum memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan atau kegiatan pengembangan. Hanya 3 persen yang memiliki alasan lain, namun alasan tersebut

tidak disebutkan dalam buku monitoring dan evaluasi.

3. Hambatan umum tentang pelatihan

Hambatan umum terkait pelatihan berdasarkan hasil studi dokumentasi menunjukkan bahwa 28 persen staf merasa pelatihan yang mereka ikuti kurang menarik. Sekitar 19 persen lainnya mengeluhkan bahwa pelatihan tidak direncanakan dengan baik, sementara 25 persen merasa pelatihan menyita waktu berharga mereka. Selain itu, beberapa staf menganggap bahwa terdapat terlalu banyak jeda antar sesi pelatihan (19 persen), materi pelatihan tidak sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (9 persen), dan bahwa tutor tidak cukup siap untuk menyelenggarakan pelatihan. Beberapa hambatan lainnya juga diungkapkan oleh responden.

4. Saran dan Rekomendasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menganggap pelatihan dalam keterampilan kepemimpinan dan kolaborasi tim sebagai jenis pelatihan baru yang akan sangat bermanfaat baik untuk individu maupun tim. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melihat nilai besar dalam mengembangkan kemampuan untuk memimpin proyek dan bekerja secara efektif dalam tim. Pelatihan kepemimpinan akan membantu individu mengambil peran yang lebih proaktif dan bertanggung jawab, sementara pelatihan kolaborasi tim akan meningkatkan kemampuan seluruh tim dalam bekerja bersama secara efisien dan harmonis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan memberikan saran dan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di PT. X. Beberapa rekomendasi utama termasuk meningkatkan frekuensi pelatihan, menyediakan pelatihan yang lebih interaktif dan praktis, serta melibatkan para ahli industri sebagai instruktur. Karyawan juga menyarankan agar ada evaluasi berkala terhadap program pelatihan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Temuan ini menekankan pentingnya PT. X untuk mempertimbangkan masukan karyawan dalam merancang program pelatihan yang lebih

efektif dan berorientasi pada kebutuhan nyata di tempat kerja.

B. Pembahasan Penelitian

1. Keterampilan dan Kompetensi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan di PT. X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor impor minyak dan serabut kelapa, yang berlokasi di Malang, Jawa Timur. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan yang saat ini dimiliki oleh karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai target dan tujuan bisnisnya.

5. Identifikasi Area Kritis untuk Pelatihan

Dari hasil penelitian yang disebarkan kepada karyawan, beberapa area kritis yang membutuhkan pelatihan tambahan telah diidentifikasi:

- Karyawan mengindikasikan bahwa mereka membutuhkan pembaruan pengetahuan terkait teknologi terbaru yang digunakan dalam industri minyak dan serabut kelapa.
- Banyak karyawan yang merasa kurang percaya diri dalam mengelola proyek secara efektif. Pelatihan dalam manajemen proyek akan membantu karyawan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proyek dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan keberhasilan proyek.
- Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan bekerja sama dalam tim adalah keterampilan penting yang sering kali dianggap remeh.

2. Metode Pelatihan yang Disarankan

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa metode pelatihan yang disarankan untuk PT. X meliputi:

- Pelatihan On-the-Job (OJT): Metode ini melibatkan karyawan belajar langsung di tempat kerja mereka, yang memungkinkan mereka untuk mengaplikasikan keterampilan yang baru mereka pelajari secara real-time.

- Workshop dan Seminar: Sesi pelatihan ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dari para ahli di bidangnya dan berbagi pengalaman dengan rekan-rekan mereka.

3. Evaluasi Efektivitas Pelatihan

Hasil dari penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia di PT. X. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen perlu mengadopsi pendekatan yang lebih strategis dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan. Program pelatihan yang dirancang harus tidak hanya relevan dengan kebutuhan karyawan saat ini tetapi juga harus mengantisipasi dan mempersiapkan mereka untuk tantangan yang mungkin dihadapi di masa depan. Ini melibatkan identifikasi keterampilan dan kompetensi yang akan menjadi penting untuk mendukung pertumbuhan dan adaptasi perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Manajemen harus terlibat secara aktif dalam setiap tahap proses pengembangan dan evaluasi program pelatihan. Keterlibatan ini mencakup perencanaan awal, pelaksanaan, dan evaluasi efektivitas pelatihan. Dengan keterlibatan aktif, manajemen dapat memastikan bahwa program pelatihan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan

kepuasan karyawan. Keterlibatan ini juga memungkinkan manajemen untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan berdasarkan umpan balik dari karyawan dan hasil evaluasi, sehingga program pelatihan dapat terus diperbaiki dan ditingkatkan.

Secara keseluruhan, implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen di PT. X harus mengintegrasikan pelatihan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia, guna mencapai keberhasilan jangka panjang dan memastikan kesiapan karyawan menghadapi tantangan yang akan datang.

VII. KESIMPULAN

Analisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia di PT. X menunjukkan adanya kebutuhan yang signifikan untuk program pelatihan yang lebih terstruktur dan berfokus pada keterampilan teknis, manajemen proyek, dan komunikasi. Dengan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif, PT. X dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada efisiensi operasional dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi berkelanjutan dan keterlibatan manajemen adalah kunci untuk memastikan bahwa program pelatihan memberikan hasil yang diharapkan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Muri Yusuf. 2015. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Prenamedia Group, Jakarta.
- [2] Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance* India: By Replika.
- [3] Asep Tapip Yani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Humaniora.
- [4] Bakar, R. M ., & Jufri, M . 2017. *Analisis Kebutuhan & Rancangan Pelatihan*.
- [5] Brown, Charles. 2009. *Order Effects And The Audit Materiality Revision Choice*. The Journal of Applied Business Research.Vol.25, No.1, January/February.
- [6] Burton, J. K., and Merrill, P. F. 1991. *Needs Assessment: Goal, Needs and Priorities*. In L. J. Briggs, K. L. Gustafson, & Tillman, M. H. (Eds.), *Instructional design principles and applications* (pp. 17-43). Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- [7] Handoko, T., Hani. 1998. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta,. Liberty.

- [8] Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [9] Malayu SP Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- [10] Noe, Raymond A. 2017. *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill.
- [11] Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [12] Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- [13] Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Rusidi. 1993. *Pedoman Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah, UTP IKOPIN*, Jatinangor, Bandung.
- [15] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.