

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SPBU 34 413 60

Cahyana^{1*}, Uus Mohammad Darul Fadli²

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

e-ISSN: 2985-7996

Article History:

Received: 17-04-2023

Accepted: 20-05-2023

Abstrak : Berdasarkan kejadian yang terdapat di dalam industri ialah, salah satunya keinginan penataran pelatihan kegiatan yang diselenggarakan serta ditujukan buat melengkapi, tingkatkan serta meningkatkan keahlian ataupun kemampuan kegiatan untuk tingkatkan keahlian, daya produksi, serta kesejahteraan daya kegiatan. Kebutuhan pelatihan biasanya dapat dipengaruhi dari prestasi karyawan yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi pada jabatan dimaksud. Meskipun tidak selalu menyimpan permasalahan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan kerja. Pada tingkat hierarki mana pun dalam organisasi sering dilakukan mutasi jabatan. Dengan alasannya bermacam-macam, ada yang mengemukakan untuk mengatasi kejenuhan dan ada pula yang mengemukakan untuk membentuk orang generalis. Misalnya, seorang manajer keuangan, sebelum di promosikan menjadi *general manager* tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya sehingga dia lebih mampu mengelola organisasi dengan baik. Berbagai perubahan yang terjadi secara internal karena perubahan sistem, struktur organisasi, sedangkan secara eksternal karena perubahan teknologi, perubahan orientasi tujuan organisasi, yang sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Pada uraian di atas, tampak dengan nyata keakraban ikatan penataran pembibitan dengan kemampuan karyawan. Penataran pembibitan bisa menolong para karyawan dalam meningkatkan bermacam keahlian khusus yang memungkinkannya buat sukses pada profesi dikala ini, serta meningkatkan profesinya pada waktu kelak.

Kata Kunci : Analisis, Kebutuhan, Pelatihan



PENDAHULUAN

Berdasarkan kejadian yang terdapat di dalam industri ialah, salah satunya keinginan penataran pelatihan kegiatan yang diselenggarakan serta ditujukan buat memperlengkapi, tingkatkan serta meningkatkan keahlian ataupun kemampuan kegiatan untuk tingkatkan keahlian, daya produksi, serta kesejahteraan daya kegiatan. Penataran pelatihan kegiatan dilaksanakan dengan mencermati keinginan pasar kegiatan serta bumi upaya, bagus di dalam ataupun di luar ikatan kegiatan. Penataran pelatihan kegiatan diselenggarakan bersumber pada program penataran pelatihan yang merujuk pada standar kualifikasi keahlian ataupun kemampuan yang penerapannya dicoba dengan cara bersusun, berkait, serta bersinambung.

Proses aktivitas pelatihan sering dilaksanakan oleh industri sehabis terangkai pendapatan pegawai sebab bimbingan Hanya diserahkan pada pegawai dari industri yang berhubungan. Bimbingan adakalanya diserahkan sesudah pegawai itu ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya. Tujuan penting dari penataran pelatihan dan pengembangan ini ialah buat mengatasi kekurangan-kekurangan para pangkal tenaga orang dalam bertugas yang disebabkan oleh ketidakmampuan dalam aplikasi profesi, memutakhirkan keahlian para pegawai searah dengan perkembangan teknologi, mengurangi durasi berlatih buat pegawai terkini supaya jadi kompeten dalam profesinya, metodologi memecahkan permasalahan operasional, memenuhi keinginan perkembangan orang ataupun regu, serta menyiapkan pegawai buat advertensi dan sekaligus berusaha membina mereka biar jadi lebih produktif.

Untuk mendapatkan pengakuan kualifikasi keahlian ataupun kemampuan kegiatan sehabis menjajaki penataran pelatihan kegiatan yang diselenggarakan penguasa, swasta, ataupun industri. Pengakuan kualifikasi keahlian ataupun kemampuan kegiatan dicoba lewat sertifikasi keahlian ataupun kemampuan kegiatan. Sertifikasi keahlian ataupun kemampuan kegiatan bisa diiringi daya kegiatan yang profesional kegiatan. Oleh sebab itu, buat melakukan sertifikasi keahlian ataupun kemampuan kegiatan dibangun badan sertifikasi bersumber pada pekerjaan yang unsurnya terdiri atas penguasa, federasi pekerjaan, federasi industri, akta pekerja, serta ahli dibidangnya.

Dikala ini manajemen perusahaan lagi fokus buat mengonsep pengukuran kemampuan pangkal energi orang teratur supaya bisa menggapai tujuan industri. Dalam mengalami kompetisi di masa garis besar, industri dituntut buat bertugas dengan cara berdaya guna serta efisien. Kompetisi yang terus menjadi kencang menimbulkan industri wajib sanggup tingkatkan strategi dalam pendapatan tujuan. Tujuan industri pada biasanya merupakan menggapai profit yang maksimum, menjaga kesinambungan hidup, mengejar perkembangan serta menampung daya kegiatan. Perkembangan kemajuan ilmu wawasan serta teknologi bisa dipakai oleh manajemen buat melajukan kemajuan industri, alhasil bisa tingkatkan energi saing yang besar pada industri. Tidak hanya itu, cuma industri yang sanggup tingkatkan kemampuan serta daya guna yang hendak sukses dalam kompetisi ekonomi garis besar. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan analisis kebutuhan pelatihan kerja, untuk mendeskripsikan pentingnya pelatihan kerja, untuk mendeskripsikan manfaat pelatihan kerja.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Deskriptif

Dalam riset ini digunakan metode kualitatif untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sebagai pedoman. Menurut Denzil & Lincoln dalam Albi Anggoto (2018) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memakai kerangka balik Alami dengan arti memaknakan kejadian yang terjalin serta dicoba dengan jalur mengaitkan bermacam tata cara yang terdapat.

2. Lokus Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Lokus penelitian di KP. Parunglaksana, Desa Tamansari, Kecamatan Pangkalan, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41362. Informannya 1 orang Pengawas/*Foreman* BBM, 1 orang Staf ADM, 12 orang Operator yang dipilih secara *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, survei lapangan dan pencatatan data sekunder yang diperlukan. Selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis konten.

3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

a. Populasi Penelitian

Populasi merupakan area abstraksi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang memiliki mutu serta karakter khusus yang diresmikan oleh periset buat dipelajari serta setelah itu ditarik akhirnya (Sugiono dalam Sukma Utami, 2012:2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan spbu 34 413 60 yang berjumlah 11 orang.

b. Sampel Penelitian

Sampel merupakan beberapa badan populasi yang membagikan penjelasan ataupun informasi yang dibutuhkan dalam riset. Dasar penelitian dalam riset ini terdiri dari divisi Pengawas/*Foreman* BBM, Staf ADM, Operator SPBU 34 413 60. Dengan demikian sampel penelitian sebanyak 14 orang.

c. Teknik Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu sebagai berikut :

1) Data primer

Data yang bersumber pada data yang diperoleh dari berdasarkan hasil wawancara dan observasi seperti kepada pimpinan perusahaan, *trainer*, dan peserta pelatihan.

2) Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, refrensi, dokumentasi dan observasi yang diperoleh dari lokasi penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Kaelan dalam Sukma Utami, (2012:2018) Triangulasi dalam pengetesan integritas ini dimaksud selaku kir informasi diri bermacam sumber dengan metode serta bermacam durasi. Dengan begitu ada tringulasi metode pengumpulan informasi, serta durasi.

a. Triangulasi Sumber

Buat mencoba integritas informasi dengan metode memeriksa informasi yang sudah didapat lewat sebagian pangkal.

b. Triangulasi teknik

Truangulasi teknik buat mencoba kredibilitas dicoba dengan metode mengecek informasi pada pangkal yang serupa dengan metode yang berlainan.

c. Triangulasi Waktu

Durasi pula kerap pengaruhi kredibilitas informasi. Informasi yang digabungkan dengan metode tanya jawab di pagi hari pada dikala pelapor sedang *fresh*, belum banyak permasalahan, hendak membagikan informasi yang lebih asi alhasil lebih andal.

Berikut metode-metode dalam penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data.

a. Wawancara Menurut Herdiansyah dalam Wekke Suardi, (2019) merupakan suatu cara interaksi komunikasi yang dicoba oleh sedikitnya 2 orang atas dasar ketersediaan dalam suasana alamiah, di mana pembicaraan mengarah kepada

tujuan yang telah ditetapkan dengan mengedepankan trust sebagai landasan utama dalam proses memahami.

- b. Observasi Menurut Marshall dalam Wekke Suardi, (2019) dengan metode pemantauan, bisa dikenal sikap dalam suasana sosial khusus. Pemantauan merupakan observasi serta pencatatan kepada kejadian ataupun pertanda yang diawasi. Salah satu pakar yang memilah pemantauan jadi 3 berbagai ialah Sanafiah Faisal dalam Wekke Suardi, (2019), baginya pemantauan terdiri atas pemantauan kesertaan, pemantauan berterus terang serta tersamar, serta pemantauan tertata serta tidak tertata. Ketiga berbagai pemantauan itu dijabarkan dengan cara rinci selanjutnya ini.
 - c. Dokumentasi ialah memo insiden yang sudah terjalin. Bungin dalam Wekke Suardi, (2019) mengemukakan beragam wujud dokumenter, yaitu
 - 1) Autobiograf.
 - 2) Surat- surat individu, buku- buku, memo setiap hari, memorial.
 - 3) Kliping.
 - 4) Akta penguasa ataupun swasta.
 - 5) Narasi orang, narasi roman.
 - 6) Film, mikrofon, gambar serta lain- lain.
5. Validitas Data Penelitian

Tabel 1. Validitas Data Penelitian

No	Keterangan	Narasumber
1	Apakah masalah kinerja itu penting dan memiliki potensi menjadi biaya bagi organisasi dalam bentuk sejumlah besar uang dari kehilangan produktivitas atau para pelanggan?	1. Foreman BBM 2. Staff ADM 3. Operator
2	Apakah pegawai tidak mengetahui cara bekerja yang efektif sehingga mereka mungkin hanya mengikuti sedikit atau bahkan tidak satupun pelatihan sebelumnya di ikuti?	
3	Apakah mungkin setelah mereka dilatih, tetapi mereka jarang atau tidak pernah menggunakan materi pelatihan (pengetahuan dan keterampilan) di tempat kerja?	
4	Apakah berbagai harapan kinerja telah jelas disampaikan dalam bentuk masukan, dan tidak ada berbagai hambatan kinerja, seperti pelatihan atau perlengkapan yang rusak?	
5	Apakah diberikan dampak-dampak positif bagi kinerja yang baik, sedangkan kinerja buruk tidak di hargai? Contohnya, apabila karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya, rekan kerja atau serikat organisasi yang mendorong untuk memperlambat kecepatannya?	
6	Apakah para pegawai menerima umpan balik yang tepat waktu, berarti, akurat, membangun, serta khusus tentang kinerjanya?	
7	Apakah pemecahan masalah lainnya seperti perancangan ulang pekerjaan atau memindahkan pegawai pada pekerjaan-pekerjaan lain yang terlalu mahal atau tidak realistis?	

6. Metode Analisis Data

Menurut Kaelan dalam Sukma Utami, (2012:2018) Teknik analisis data merupakan proses mencari serta menata dengan cara analitis informasi yang didapat dari hasil tanya jawab, memo alun- alun serta pemilihan dengan metode mengerahkan suatu informasi ke dalam jenis, menjabarkan, memilah mana yang berarti serta membuat kesimpulan supaya memudahkan diri sendiri ataupun orang lain. Sebaliknya berdialog cara analisa informasi riset kualitatif dicoba saat sebelum merambah alun- alun, sepanjang di lapangan serta sehabis berakhir. Saat sebelum periset masuk ke wilayah subjek riset hingga lebih dahulu periset mempersiapkan data- data riset kata pengantar ataupun informasi inferior buat memastikan fokus riset. Setelah itu sepanjang di lapangan periset wajib menganalisa tiap orang yang diwawancarai serta bisa mengutip kesimpulan, bila informasi belum asi, hingga periset bisa meningkatkan persoalan hingga langkah khusus, alhasil didapat informasi yang dikira andal.

7. Alat Bantu Penelitian

Oleh sebab itu periset wajib turun dengan cara langsung di lapangan buat memperoleh hasil dari tanya jawab yang bisa didokumentasikan lewat tertulis atau dari hasil rekaman atau dalam wujud Film.

a. Observasi

Ialah memo buat mencermati dengan cara langsung dengan pangkal data mengenai subjek riset, kondisi keinginan penataran pembibitan kegiatan.

b. Wawancara

Ialah memo persoalan dalam wujud catatan persoalan serta tidak dibarengi dengan beberapa opsi balasan.

c. Dokumentasi

Ialah memo penjelasan ataupun situasi adil posisi riset serta ilustrasi yang diawasi dengan menulis seluruh informasi dengan cara langsung dari rujukan yang mengulas mengenai subjek riset.

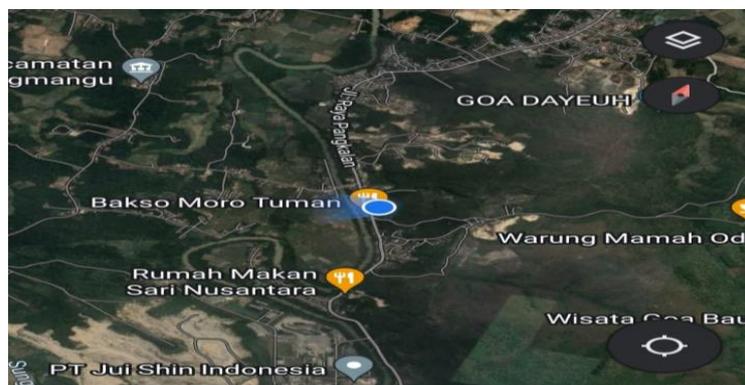
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan dan Responden

Profil Perusahaan

1. Profil Perusahaan

- a. Nama perusahaan, SPBU 34 413 60
- b. Lokasi



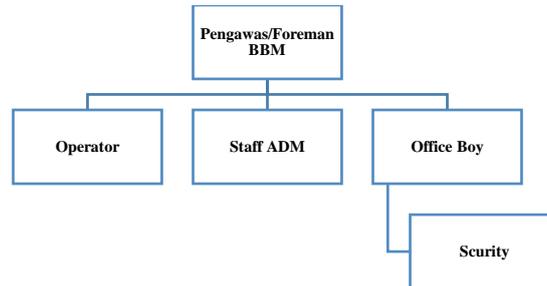
Gambar 1. Lokasi Penelitian, Jl. Pangkalan–Loji, Desa Tamansari, Kecamatan Pangkalan, Kabupaten Karawang, Jawa barat (41362)

c. Sejarah perusahaan

SPBU 34 413 60 berdiri pada tahun 2019 di desa tamansari, kecamatan pangkalan, kabupaten karawang, jawa barat. Yang bertujuan untuk memperluas

usaha menjadikan perusahaan yang handal dan prima dalam pelayanan dan untuk membuka lapangan pekerjaan.

2. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan

3. Produk yang Dijual oleh Perusahaan

- a. Peralite
- b. Pertamina 92
- c. Pertamina 98
- d. Dexlite

Profil Responden

Nama	: Suritno
Tempat TGL lahir	: Indramayu, 20 Oktober 1996
Status	: Kawin
Jenis kelamin	: Laki-laki
Jabatan	: Pengawas/Foreman BBM
Nama	: Abdul Munir
Tempat TGL lahir	: Karawang, 15 September 1998
Status	: Belu kawin
Jenis kelamin	: Laki-laki
Jabatan	: Staff ADM
Nama	: Mardian
Tempat TGL lahir	: Karawang, 27 Mei 1998
Status	: Kawin
Jenis kelamin	: Laki-laki
Jabatan	: Operator

B. Hasil Penelitian

Pelatihan kerja merupakan bagian yang sangat penting dipahami oleh perusahaan karena berkaitan dengan kinerja karyawan yang ingin dihasilkan oleh sebuah perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk membahas analisis kebutuhan pelatihan kerja karyawan sebagai kajian utama dalam Pengembangan, Kompetensi, Keterampilan, serta pengetahuan karyawan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Tempat penelitian di SPBU 34 413 60, respondennya adalah karyawan divisi *foreman* BBM, staf ADM, dan operator. Populasinya sebanyak 11 orang dan sampelnya sebanyak 14 orang yang dihitung pada rumus *sloving* pada tingkat kesalahan 1,16%. selanjutnya data dikumpulkan melalui wawancara secara

terstruktur berkala likert. Analisis ini menggunakan analisis konten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan sangat dibutuhkan untuk mengantisipasi kecelakaan kerja dan meningkatkan perusahaan secara efisien dan efektif. Sebagai hasil wawancara dapat dilihat Tabel 1.

C. Pembahasan Penelitian

1. Pentingnya Pelatihan Kerja

Belum semua organisasi atau para pimpinan memaknai pentingnya pelatihan dilaksanakan. Artinya, beberapa organisasi, terutama para manajer memandang sosialisasi, latihan dan pengembangan, terlalu mahal dan terlalu panjang jangkanya (Schuler, Susan E. Jackson dalam Sinambela 1997:2021). Selain argumentasi tersebut, tampaknya masalah besarnya biaya juga menjadi persoalan. Pada organisasi lain, latihan tahunan membutuhkan anggaran sampai jutaan. Misalnya, Motorola biaya pelatihan berjumlah 4% dari total gaji, dan 1% dari total penjualan tahunan. Meskipun sangat besar pembiayaan yang dikeluarkan, tetapi organisasi Motorola juga mempublikasikan bahwa mereka telah memberikan sedikitnya 40 jam pelatihan dalam 1 tahun, dan berharap menjadi 4 kali lipat dari jumlah tersebut pada tahun 2000 yang lalu. Imbalan yang diperoleh manajemen untuk pengorbanan tersebut sangat mengesankan ketika organisasi mengkalkulasi bahwa setiap \$1 yang dihabiskan untuk pelatihan telah menghasilkan \$30 keuntungan dalam tiga tahun berturut-turut. Angka yang cukup fantastik inilah yang menjadi pembuktian teori bahwa manusia itu adalah investasi.

2. Strategi Pelatihan Kerja

Secara umum, pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program pelatihan, serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari. Satu organisasi dengan organisasi lainnya sekalipun bergerak dalam bidang yang sama, tetapi kebutuhan pelatihannya pasti akan berbeda. Bahkan bila berada dalam satu industri yang sama pun, dua organisasi yang bergerak dengan strategi bisnis yang berbeda akan menggunakan sistem latihan yang sangat berbeda (Randal S. Schuler, Susan E. Jackson dalam Sinambela, 1999:2021).

Dewasa ini, telah diakui bahwa agar memperoleh keunggulan bersaing, pelatihan harus memberikan lebih dari sekedar pengembangan keterampilan dasar. Pelatihan bergerak dari fokus utama pada pengajaran berbagai keterampilan pegawai tertentu pada fokus yang lebih luas, yaitu menciptakan dan berbagai pengetahuan. Artinya, untuk menggunakan pelatihan dalam mencapai keunggulan bersaing, organisasi harus memandang pelatihan secara luas sebagai cara menciptakan modal intelektual. Modal intelektual meliputi berbagai keterampilan dasar, yaitu berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang, keterampilan-keterampilan yang canggih, seperti cara menggunakan teknologi untuk berbagi informasi dengan para pegawai yang lain, pemahaman tentang pelanggan atau sistem manufaktur, dan kreativitas untuk memotivasi diri.

Banyak organisasi telah menggunakan susut pandang yang lebih luas yang dikenal dengan pelatihan peningkatan hasil yang tinggi. Pelatihan peningkatan hasil yang tinggi (*high leverage training*) dihubungkan dengan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan bisnis strategis dengan menggunakan proses perancangan pengajaran agar memastikan bahwa pelatihan tersebut efektif, serta membandingkan atau

melakukan alih daya program-program pelatihan organisasi terhadap program-program pelatihan di organisasi-organisasi lain.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para manajer menyokong pelaksanaan pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil dan akan lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersisa ketika pegawai sedang dilatih. Para pegawai menyukai pelatihan karena pelatihan akan membebaskan mereka dari pekerjaan mereka (jika mereka tidak suka akan pekerjaan mereka), atau dapat meningkatkan kecakapan yang dapat digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang atau akan mereka duduki (Paustino Cardoso Gomes dalam Sinambela, 2001:2021).

Praktik-praktik pelatihan peningkatan hasil yang tinggi juga dapat membantu menciptakan kondisi-kondisi pekerjaan yang mendorong pembelajaran secara terus menerus. Pembelajaran secara terus-menerus mensyaratkan para pegawai untuk memahami seluruh sistem pekerjaan, termasuk hubungannya di antara pekerjaan, unit pekerjaan, dan organisasi. Para pegawai diharapkan memperoleh berbagai keterampilan dan pengetahuan yang baru, sehingga menerapkannya ke dalam pekerjaan mereka, dan berbagi informasi tersebut dengan pegawai lainnya. Para manajer mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan membantu memastikan para pegawai menggunakan pelatihan dalam pekerjaannya. Dalam mempermudah proses berbagi pengetahuan, para manajer dapat menggunakan berbagai informasi yang menunjukkan letak pengetahuan di dalam organisasi. Misalnya, buku petunjuk untuk memerinci hal-hal yang dilakukan seseorang dan pengetahuan tertentu yang dimilikinya, serta menggunakan teknologi seperti teknologi kolaborasi *online* atau internet yang memungkinkan para pegawai pada berbagai unit bisnis untuk bekerja sama tentang masalah-masalah, serta berbagai informasi.

Penekanan pada pelatihan peningkatan hasil yang tinggi telah disertai oleh gerakan untuk menghubungkan pelatihan dengan peningkatan kinerja atau strategi bisnis. Organisasi akan kehilangan uang pada pelatihan karena pelatihan dirancang kurang baik, pelatihan tidak berkaitan dengan masalah kinerja atau strategi bisnis, atau hasilnya tidak dievaluasi secara layak. Artinya, organisasi yang menginvestasikan uang ke dalam bentuk pelatihan hanya karena berbagai keyakinan bahwa pelatihan merupakan hal yang baik untuk dilakukan. Selain itu, adanya sudut pandang bahwa fungsi pelatihan masih ada untuk menyampaikan program-program kepada para pegawai tanpa alasan bisnis yang kuat untuk melakukannya akan ditinggalkan. Saat ini, pelatihan tidak dievaluasi berdasarkan jumlah program yang ditawarkan dan aktivitas pelatihan di organisasi, tetapi cara pelatihan ditujukan pada kebutuhan-kebutuhan bisnis yang berkaitan dengan pembelajaran, perubahan perilaku dan peningkatan kinerja.

Pelatihan digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang mengarah pada peningkatan hasil-hasil bisnis. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu dari beberapa kemungkinan pemecahan masalah dalam meningkatkan kinerja. Berbagai pemecahan masalah lainnya dapat meliputi tindakan-tindakan seperti mengubah pekerjaan atau meningkatkan motivasi pegawai melalui gaji dan berbagai insentif. Saat ini, ada penekanan yang lebih besar pada pelatihan terhadap hal-hal berikut.

a. Pelatihan telah menyediakan berbagai peluang pendidikan bagi seluruh pegawai.

Berbagai peluang pendidikan tersebut, dapat mencakup program-program pelatihan, tetapi juga termasuk juga dukungan untuk mengambil kursus-kursus

- yang ditawarkan di luar organisasi, belajar sendiri, dan pembelajaran melalui perputaran pekerjaan.
- b. Pelatihan sebagai proses peningkatan kinerja berkelanjutan, yang diukur secara langsung daripada menyelenggarakan peristiwa-peristiwa pelatihan selama satu kali.
 - c. Pelatihan sebagai kebutuhan yang mempertunjukkan kepada para eksekutif, manajer, dan orang-orang yang dilatih tentang berbagai manfaat dari pelatihan tersebut.
 - d. Pelatihan sebagai pembelajaran, yang merupakan peristiwa seumur hidup di mana manajemen senior, para manajer pelatih, dan para pegawai memiliki hak milik tersebut.
 - e. Pelatihan digunakan untuk membantu mencapai tujuan bisnis startegis yang membantu organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing.
3. Kebutuhan Pelatihan Kerja
- a. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dapat dipengaruhi dari prestasi karyawan yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja, yang ditetapkan oleh organisasi pada jabatan dimaksud. Meskipun tidak selalu, menyimpan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan kerja.
 - b. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan jabatan lainnya. Pada tingkat hierarki mana pun dalam organisasi sering dilakukan mutasi jabatan. Dengan alasannya bermacam-macam, ada yang mengemukakan untuk mengatasi kejenuhan dan ada pula yang mengemukakan untuk membentuk orang generalis. Misalnya, seorang manajer keuangan, sebelum di promosikan menjadi *general manajer* tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya sehingga dia lebih mampu mengelola organisasi dengan baik.
 - c. Kebutuhan hubungan sumber daya manusia dalam intra dan antar grup. Berbagai perubahan yang terjadi secara internal karena perubahan sistem, struktur organisasi, sedangkan secara eksternal karena perubahan teknologi, perubahan orientasi tujuan organisasi, yang sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Walaupun pada saat ini tidak ada personal antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan tersebut dapat diantisipasi dengan pelaksanaan pelatihan yang bersifat potensial.
4. Proses Pelatihan Kerja
- a. Penilaian kebutuhan pelatihan kerja
Langkah pertama pada cara penyusunan pengajaran merupakan evaluasi keinginan (*needs assessment*) yang merujuk pada cara yang dipakai buat memastikan apakah penataran pembibitan dibutuhkan. Semacam yang kita amati, banyak "titik berat" yang berlainan satu dengan yang lain membuktikan kalau penataran pembibitan dibutuhkan. Titik berat itu mencakup permasalahan kemampuan, teknologi yang terkini, permintaan- permintaan klien dalam ataupun eksternal kepada penataran pembibitan, penyusunan balik profesi, perundang-undangan yang terkini, pergantian pilihan- pilihan klien, produk-produk yang terkini, ataupun minimnya keterampilan- keterampilan bawah para karyawan, dan sokongan kepada strategi bidang usaha badan, semacam perkembangan serta ekspansi bidang usaha dengan cara garis besar. Buat itu, evaluasi keinginan umumnya mencakup analisa badan, analisa orang, serta analisa kewajiban.

- b. Kesiapan perusahaan terhadap pelatihan kerja
Tahap kedua dari cara penyusunan penataran pembibitan merupakan menilai apakah para karyawan telah sedia buat berlatih. Kesiapan kepada penataran pembibitan merujuk pada: (1) apakah para karyawan mempunyai karakter individu, spesialnya mengenai keahlian, tindakan, agama, serta dorongan yang dibutuhkan buat menekuni isi program serta menerapkannya di tempat kegiatan? (2) Apakah area profesi hendak memudahkan penataran alhasil tidak mengusik kemampuan? Dorongan buat berlatih ialah kemauan dari tiap orang yang dilatih buat menekuni isi program penataran pembibitan.
- c. Lingkungan belajar
Tahap ketiga dalam cara penataran pembibitan merupakan mengondisikan area berlatih itu sendiri. Pembelajar ataupun partisipan penataran pembibitan hendak mengganti sikap dengan cara senantiasa. Untuk para karyawan, program penataran pembibitan wajib melingkupi prinsip- prinsip penataran khusus alhasil mereka bisa mendapatkan wawasan serta bermacam keahlian pada program penataran pembibitan, dan mempraktikkan data itu pada profesinya. Para psikolog pembelajaran serta pabrik, dan pakar pemrograman pengajaran sudah mengenali sebagian situasi dimana para industri bisa berlatih dengan bagus. Maksudnya, tiap program penataran pembibitan diawali dengan ulasan curah opini buat mengenali kasus semacam pada Bagan selanjutnya.
- d. Keterampilan manajemen diri
Program-program pelatihan wajib menyiapkan karyawan buat mengatur dirinya dalam memakai bermacam keahlian serta sikap yang terkini pada profesi. Dengan cara spesial, pada program penataran pembibitan, karyawan yang dilatih wajib memutuskan sasaran- sasaran buat memakai bermacam keahlian ataupun sikap pada profesinya, mengenali bermacam situasi dimana mereka bisa jadi kandas memakainya, mengenali bermacam akibat positif serta minus dari penggunaannya, dan bisa memantau hasilnya. Karyawan yang dilatih wajib menguasai kalau alami hadapi kesusahan kala berupaya memakai bermacam keahlian di tempat kerjanya, balik ke perilaku lama serta pola- pola keahlian itu tidak membuktikan kalau karyawan yang dilatih wajib berserah. Pada kesimpulannya, sebab kawan kegiatan serta bas tempat kegiatan bisa jadi tidak bisa menghormati banyak orang yang dilatih memakai sikap terkini ataupun membagikan korban balik dengan cara otomatis, banyak orang yang dilatih wajib menghasilkan sistem balasan jasanya sendiri serta memohon korban balik pada kawan kegiatan serta administrator.
- e. Metode pelatihan kerja
Tahap kelima dalam cara penataran pembibitan merupakan bermacam tata cara penataran pembibitan yang menolong para karyawan dalam mendapatkan wawasan, keahlian serta sikap yang terkini. Tata cara penataran pembibitan merupakan metode ataupun bentuk memindahkan dalam penataran pembibitan (Faustino Cardoso Gomes dalam Sinambela, 2001:2021). Buat itu, tata cara yang bagus ini.
- 1) Memotivasi para partisipan penataran pembibitan buat berlatih keahlian yang terkini.
 - 2) Menampilkan keahlian-keahlian yang mau buat dipelajari.
 - 3) Wajib tidak berubah-ubah dengan isi (misalnya memakai pendekatan interaktif buat mengarahkan keterampilan- keterampilan interpersonal).
 - 4) Membolehkan kesertaan aktif dari partisipan.
 - 5) Membagikan peluang berpraktik serta ekspansi keahlian.

- 6) Membagikan korban balik hal hasil yang didapat sepanjang penataran pembibitan.
- 7) Mendesak terdapatnya pemindahan yang positif dari penataran pembibitan ke tempat profesi. Harus efektif dari segi biaya.
(Faustino Cardoso Gomes dalam Sinambela, 2001:2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Analisis kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada keinginan penting industri dalam merespons gairah bidang usaha era depan. Keinginan penting industri diformulasikan dengan merujuk pada 2 bagian utama ialah, *corporate strategy* serta *corporate values*. Analisis kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada profil kompetensi yang dipersyaratkan buat tiap posisi atau kedudukan. Lewat pengenalan profil keinginan kompetensi masing-masing kedudukan serta memilah materi *training* yang relevan cocok dengan keinginan kompetensi. Analisis kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada gap (kesenjangan) antara tingkat kompetensi yang dipersyaratkan dengan tingkat faktual pegawai (orang).

Saran

Diharapkan untuk periset berikutnya bisa meningkatkan analisa kebutuhan pelatihan kerja selaku materi masukan atau saran untuk senantiasa meningkatkan kemampuan pegawai ialah melalui pelatihan kerja karyawan yang terdapat pada program perusahaan. Memandang informasi dilema penciptaan yang kerap terjalin hendaknya lebih ditingkatkan tingkatan patuh pada karyawan. Arahan, hendaknya butuh memantau, menegakkan peraturan serta membagikan ganjaran yang jelas untuk para karyawan bisa lebih disiplin, giat serta efisien dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidia. R. N., Pandjaitann. K., & Affandij. (2017). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Divisi Perbengkelan Di Perusahaan Komponen Otomotif Bahan Karet. *Manajemen Ikm: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 12(1), 1-14. <https://doi.org/10.29244/mikm.12.1.1-14>.
- Ryan Dwijaya Efendi. (2019). Laporan kerja praktik. *Rancangan aplikasi visualisasi data akademik uin suska riau berbasis web*. 20-21. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net>.
- Rosada. (2017). Efektifitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Kredit Cv. Semarong Sosok. Program Studi Manajemen Stie Widya Dharma Pontianak.
- Eldi Dwi Priadi. (2017). Praktik kerja industri kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan. *Sistem kerja pada mesin printing. Smk pamor cikampek*. Karawang.
- Wiwin Herwina. (2021). *Analisis model-model pelatihan*. Madiun. Cv. Bayfa Cendekia indonesia. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=d8EpEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=%20kutipan%20pengertian%20training%20ned%20analysis%20kerja&ots=k7qZksXcdb&sig=CbC11ErY0dS1usddeocwsI9nMqk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Qodir, A., Muljono, P., & Affandi, M. J. (2018). Analisis Kebutuhan Pelatihan Pustakawan Berbasis Kompetensi Inti. *Jurnal Pustakawan Indonesia*, 16(1), 28-35. <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jpi/article/view/25671>
- Sinambela, L. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.