

## **ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN**

**Rosi Rosifah<sup>(1)</sup>, Rahma Maulida Fitri<sup>(2)</sup>, Hilyatun Nisa<sup>(3)</sup>, Machdum Bachtiar<sup>(4)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Bimbingan Konseling Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

<sup>4</sup>Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

e-mail: [rosirosifah1264@gmail.com](mailto:rosirosifah1264@gmail.com), [rahmamaulidafitri530@gmail.com](mailto:rahmamaulidafitri530@gmail.com),  
[hilyatunnisa429@gmail.com](mailto:hilyatunnisa429@gmail.com),  
[machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id](mailto:machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aimed to analyze training needs as a basis for human resource development within organizations. The issue addressed was the suboptimal implementation of training programs due to the absence of a systematic needs analysis. This study employed a qualitative approach using a literature review method by examining relevant scientific sources. The findings indicate that training needs analysis includes identifying organizational goals, analyzing employee performance, job tasks and competencies, individual analysis, as well as determining training priorities and plans. It can be concluded that a systematic analysis enables the development of more targeted and effective training programs that support the achievement of organizational goals.*

**Keywords :** *training analysis, human resources, employee performa*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Permasalahan yang dikaji adalah pelaksanaan pelatihan yang belum optimal karena tidak didasarkan pada analisis kebutuhan yang sistematis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur terhadap berbagai sumber ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan meliputi identifikasi tujuan organisasi, analisis kinerja karyawan, analisis tugas dan kompetensi, analisis individu, serta penentuan prioritas dan rencana pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa analisis yang sistematis memungkinkan penyusunan program pelatihan yang lebih tepat sasaran, efektif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

**Kata kunci:** analisis pelatihan, SDM, kinerja karyawan

### **1. Pendahuluan**

Di era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya alam manusia sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara yang umum dilakukan adalah melalui pelatihan karyawan agar pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta arah startegis organisasi. Namun, pada praktiknya tidak semua program pelatihan

memberikan hasil yang maksimal. Hal ini sering terjadi karena perencanaan pelatihan belum didasarkan pada analisis kebutuhan yang jelas dan menyeluruh. Pelatihan yang dilaksanakan tanpa identifikasi kebutuhan yang tepat berisiko menjadi tidak tepat sasaran dan kurang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, analisis kebutuhan pelatihan atau Training Needs Analysis (TNA) menjadi tahap yang sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan yang

dirancang benar-benar mampu menjawab kesenjangan kompetensi yang ada dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi (Faujiah & Fadli, 2023).

Identifikasi kebutuhan pelatihan, yang dikenal juga sebagai Training Needs Assessment atau analisis kesenjangan, merupakan suatu proses yang dilakukan secara terstruktur untuk mengetahui perbedaan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ideal sesuai dengan tuntutan organisasi dengan kondisi nyata yang dimiliki individu saat ini. Kesenjangan tersebut dapat muncul sebagai kebutuhan untuk meningkatkan kinerja yang sedang berlangsung maupun sebagai langkah perbaikan terhadap kekurangan yang belum memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan (Asrini et al., 2024). Pelatihan merupakan serangkaian metode yang dirancang untuk membantu karyawan memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta keahlian yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Puspita & Nurhalim, 2021). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Pelatihan merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk membantu individu mengalami perubahan dalam sikap, pengetahuan, dan perilaku kerja melalui pemberian pengalaman belajar, sehingga terbentuk keahlian yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih efektif. Selain itu, pelatihan juga memiliki manfaat jangka panjang dalam mengembangkan kemampuan individu sekaligus memperkuat kapasitas organisasi untuk menghadapi tantangan di masa

## **2. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mengkaji secara mendalam konsep, teori, serta hasil

mendatang (Gustiana et al., 2022). Oleh karena itu, pelatihan menjadi bagian penting dalam organisasi sebagai sarana untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan standar yang berlaku.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya pelaksanaan pelatihan karyawan karena tidak didasarkan pada analisis kebutuhan yang sistematis. Kondisi tersebut menyebabkan pelatihan yang diberikan kurang tepat sasaran, tidak sepenuhnya menjawab kesenjangan kompetensi karyawan, serta belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan melalui analisis kebutuhan pelatihan yang mencakup identifikasi tujuan organisasi, analisis kinerja karyawan, analisis tugas dan kompetensi, analisis individu, serta penentuan prioritas dan rencana pelatihan. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran kebutuhan pelatihan secara komprehensif sebagai dasar penyusunan program pelatihan yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan secara sistematis guna mengidentifikasi kesenjangan kompetensi karyawan serta merumuskan prioritas dan rencana pelatihan yang sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja individu dan efektivitas organisasi.

penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis kebutuhan pelatihan dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia. Metode studi literatur digunakan untuk menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan guna membangun pemahaman konseptual dan analisis teoritis yang

komprehensif (Assyakurrohim, et al., 2022).

Sumber data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari buku teks dan artikel ilmiah nasional yang membahas manajemen sumber daya manusia, pelatihan karyawan, dan training needs analysis. Artikel ilmiah yang digunakan bersumber dari jurnal nasional terakreditasi dan dapat diakses melalui basis data ilmiah seperti Google Scholar, serta dikelola menggunakan aplikasi Mendeley. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan eksploratif, yaitu dengan menguraikan konsep dan teori yang ada serta membandingkan dan mensintesis temuan dari berbagai sumber untuk menemukan pola dan kesenjangan yang relevan, sehingga diperoleh pemahaman yang sistematis sebagai dasar penarikan kesimpulan penelitian.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **Identifikasi Tujuan Organisasi**

Organisasi dapat dipahami sebagai sekumpulan individu yang disatukan oleh tujuan bersama. Istilah organisasi digunakan secara luas, baik dalam konteks sehari-hari maupun dalam kajian ilmiah, dengan makna yang beragam. Secara formal, organisasi merupakan wadah terstruktur yang terdiri atas individu-individu dengan kepentingan pribadi masing-masing, seperti memperoleh penghasilan, kepuasan kerja, dan pengembangan diri, yang bekerja sama melalui proses tertentu untuk mewujudkan tujuan kolektif organisasi. Agar tujuan individu dan tujuan organisasi dapat tercapai secara seimbang dan harmonis, diperlukan kerja sama yang berkesinambungan serta komitmen yang kuat dari seluruh unsur organisasi, baik pengurus maupun anggota. Upaya ini diwujudkan melalui pelaksanaan kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pemenuhan hak dapat dirasakan secara adil, baik oleh anggota atau pegawai

maupun oleh pihak pengelola atau pejabat yang berwenang (Darim, 2020).

Setiap organisasi memiliki tujuan yang jelas sebagai arah pencapaian. Tujuan tersebut dapat dievaluasi melalui berbagai aspek, seperti metode yang digunakan, paradigma yang dianut, serta perencanaan program hingga hasil akhir dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh anggota organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tujuan diartikan sebagai arah atau haluan yang hendak dicapai, yang juga dapat dimaknai sebagai suatu keinginan. Pemahaman ini menunjukkan bahwa tujuan tidak bersifat berdiri sendiri, melainkan menggambarkan kondisi yang lebih baik yang diharapkan terwujud di masa depan. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik tersebut, diperlukan kinerja yang optimal. Kinerja berperan sebagai penunjuk arah dalam proses pencapaian tujuan, baik pada tingkat organisasi, kelompok, maupun individu (G. A. M. Putri et al., 2022).

Identifikasi tujuan organisasi menjadi dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena kejelasan tujuan organisasi menentukan arah kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM). Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi, di mana sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dan menentukan dibandingkan sumber daya lainnya, karena seluruh potensi yang dimiliki manusia sangat memengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga manajemen sumber daya manusia menjalankan fungsi manajerial, fungsi operasional, serta berperan secara terpadu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan organisasi ini diarahkan untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Meskipun secara struktural dibentuk suatu departemen sumber daya manusia untuk mendukung tugas para manajer, tanggung

jawab utama atas kinerja karyawan tetap berada pada pihak manajer. Dalam hal ini, departemen sumber daya manusia berperan sebagai pendukung yang membantu para manajer dalam mengelola dan menangani berbagai aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam konteks organisasi (Abdullah, 2017).

### **Analisis Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai adalah hasil dari usaha yang mampu diraih oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan kekuasaan, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta selaras dengan norma moral dan etika. Suatu departemen dapat mencapai kinerja yang optimal jika para pegawai berhasil memberikan kepuasan kepada pelanggan. Kinerja pegawai seharusnya mencerminkan tingkat profesionalisme yang terbaik bagi pelanggan. Salah satu elemen krusial yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi bertindak sebagai pendorong yang membuat individu berusaha semaksimal mungkin dan berkomitmen untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam hal ini, motivasi bisa berasal dari dalam diri (intrinsik), seperti ambisi untuk tumbuh dan rasa tanggung jawab, ataupun dari faktor luar (ekstrinsik), seperti penghargaan, kenaikan jabatan, atau lingkungan kerja yang mendukung (Sidik & Ghiffari, 2025).

Dalam lingkungan kerja yang sangat kompetitif saat ini, performa menjadi salah satu aspek yang paling penting. Kinerja dari karyawan adalah elemen krusial yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Tanggung jawab dan tugas yang dijalankan oleh karyawan berdampak langsung pada tingkat produktivitas dan sukses perusahaan. Dalam situasi tertentu, organisasi perlu memiliki karyawan yang efisien, terampil, dan berdedikasi demi mencapai target perusahaan. Hal ini

disebabkan oleh fakta bahwa tingkat produktivitas karyawan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan. Secara umum, kinerja melibatkan sikap dan perilaku yang selalu berupaya agar hasil pekerjaan saat ini lebih baik dibandingkan masa lalu, serta segala usaha di masa depan harus memiliki kualitas yang lebih tinggi dibandingkan sekarang. Kinerja adalah output dari seorang pegawai dalam waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai aspek seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Dengan cara yang lebih sederhana, bahwa kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Kinerja staf sangat krusial dalam mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap performa seseorang dalam lingkup pekerjaan sangatlah rumit dan bervariasi. Performa yang baik dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berhubungan. Menurut para ahli, performa dipengaruhi oleh: (1) Kualitas dan keterampilan karyawan, kualitas serta keterampilan karyawan merupakan dua elemen penting dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan dan performa individu dalam tempat kerja. (2) Sarana Pendukung, alat dan fasilitas memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan performa, hasil kerja, efisiensi, dan mutu pekerjaan. Sarana yang mendukung kinerja meliputi berbagai peralatan, teknologi, sumber daya, atau kondisi lingkungan kerja yang dimanfaatkan untuk membantu individu atau organisasi mencapai hasil kerja yang optimal. (3) Supra sarana, Supra sarana adalah semua infrastruktur, fasilitas, perangkat, dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi untuk membantu para karyawan dalam bekerja dengan lebih efektif dan meningkatkan hasil kerja mereka. (R. A. Putri et al., 2023)

## **Analisis Tugas Dan Kompetensi Karyawan**

### **Analisis jabatan/Tugas**

Analisis jabatan dapat dijelaskan sebagai metode terstruktur untuk menjelaskan suatu posisi dengan memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dasar, seperti apa saja tanggung jawab dan tugas yang harus dilaksanakan dalam posisi tersebut, bagaimana cara melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik, serta mengapa pekerjaan itu penting untuk mencapai tujuan. Dalam konteks ini, analisis jabatan bertujuan tidak hanya untuk menggambarkan aktivitas-aktivitas pekerjaan, tetapi juga untuk memahami peran strategis masing-masing posisi dalam mendukung keberhasilan operasional organisasi.

Analisis jabatan secara umum dapat digunakan untuk mengilustrasikan dan menetapkan tanggung jawab serta kualifikasi dalam suatu posisi tertentu. Analisis pekerjaan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan deskripsi tentang beragam tugas yang perlu dilaksanakan dalam sebuah posisi, yang berfungsi untuk menentukan hubungan antara satu posisi dengan posisi lainnya, menetapkan pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan lain yang diperlukan oleh karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

Tujuan utama dari analisis pekerjaan adalah untuk menentukan keterampilan, kemampuan, dan tingkat pengetahuan yang dibutuhkan untuk suatu posisi. Dengan adanya hasil dari analisis pekerjaan, akan diperoleh gambaran serta syarat pekerjaan yang bisa digunakan untuk menempatkan staf. Di samping itu, analisis pekerjaan juga akan menghasilkan tenaga kerja yang mampu bekerja dengan efektif dan efisien demi mencapai kesuksesan organisasi (Wahdati et al., 2022).

### **Analisis Kompetensi Karyawan**

Kompetensi Sumber Daya Manusia mencakup kemampuan individu yang

terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu di lingkungan kerja. Spencer mendeskripsikan kompetensi sebagai sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan efektivitas kinerja dalam konteks tertentu. Terdapat dua kategori utama kompetensi, yaitu kompetensi teknis yang berkaitan dengan keahlian khusus, dan kompetensi perilaku yang berfokus pada keterampilan interpersonal dan manajerial yang mendukung kerjasama dalam tim. Kompetensi merupakan bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan dalam dunia bisnis dan teknologi. Menurut Rivai dan Sagala, kemampuan sumber daya manusia adalah dasar dalam membangun tenaga kerja yang berkualitas dan bersaing. Kemampuan ini tidak hanya mendukung organisasi dalam meraih sasaran strategis, tetapi juga meningkatkan inovasi dan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan tantangan global.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah kompetensi mengacu pada pengetahuan, keahlian, otoritas, dan kapabilitas yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan atau memilih opsi. Menurut Robert A., kompetensi mencakup kemampuan untuk melaksanakan tugas atau fungsi, menggabungkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai, serta mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh dari pengalaman dan pembelajaran sebelumnya. Untuk menjamin bahwa kemampuan sumber daya manusia dapat dioptimalkan dalam meraih tujuan organisasi, diperlukan pendekatan yang menyeluruh melalui analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan menyediakan landasan yang kokoh untuk memahami kebutuhan khusus dari masing-masing posisi, sehingga kompetensi yang dibutuhkan dapat dikenali dan dikembangkan dengan cara yang tepat. (Zain & Merdiaty, 2025)

Ada lima jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- (1) Motif adalah pikiran yang diharapkan seseorang untuk menghasilkan tindakan tertentu.
- (2) Sifat adalah sikap fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- (3) Keterampilan mencakup kemampuan dalam melaksanakan tugas, kemampuan mental, dan keterampilan berpikir.
- (4) Konsep diri meliputi sikap, penilaian, dan citra diri individu.
- (5) Pengetahuan adalah informasi yang diperoleh oleh individu dalam suatu bidang tertentu. Pengetahuan merupakan suatu bentuk kompetensi yang kompleks.

Tujuan dari kompetensi organisasi adalah untuk menilai kinerja karyawan. Indikator kompetensi mencakup pengetahuan, pemahaman, keterampilan, serta sikap. Sementara itu, indikator pengetahuan dan pemahaman berkaitan dengan sejauh mana karyawan mengetahui dan memahami deskripsi pekerjaan, yang dapat dimulai dengan pengalaman langsung di lingkungan kerja. Indikator-indikator ini akan menghasilkan kemampuan, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu setelah mereka menguasai teori dan praktik dengan baik.

Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian krusial untuk mencapai sasaran organisasi, khususnya saat menghadapi tantangan industri yang selalu berubah. Sumber daya manusia yang terampil tidak hanya harus memiliki keahlian teknis, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Dengan meningkatnya tuntutan ini, gagasan tentang pengembangan kompetensi yang berlandaskan analisis pekerjaan mulai mendapatkan perhatian sebagai dasar strategis untuk

mengidentifikasi kebutuhan keterampilan dengan akurat. Analisis pekerjaan membantu organisasi untuk menemukan kekurangan dalam kompetensi yang ada, sehingga mereka bisa menyesuaikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan lebih efisien. Kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam meraih keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. (Sari et al., 2024).

### **Analisis Individu**

Analisis kebutuhan pelatihan pada tingkat individu merupakan salah satu komponen penting dalam perencanaan pelatihan yang bertujuan untuk mengetahui kebutuhan pengembangan setiap tenaga kerja secara personal. Analisis ini dilakukan secara sistematis dan terencana agar program pelatihan yang disusun benar-benar sesuai dengan kebutuhan nyata masing-masing individu dalam organisasi. Melalui analisis individu, organisasi dapat mengetahui siapa saja pegawai yang membutuhkan pelatihan serta jenis pelatihan apa yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka.

Analisis individu merupakan proses pemeriksaan mendalam terhadap perilaku, karakteristik, kinerja, dan potensi seseorang secara personal (Pulungan, 2022). Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi keterampilan, kemampuan, serta aspek lain yang masih kurang pada tenaga kerja sehingga dapat memengaruhi keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas jabatannya. Selain itu, analisis individu juga mencakup penilaian terhadap pengetahuan, sikap kerja, motivasi, serta kesiapan belajar pegawai. Hal ini penting karena setiap individu memiliki tingkat kompetensi dan kebutuhan pengembangan yang berbeda-beda.

Secara umum, analisis individu bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki tenaga kerja dengan standar



kompetensi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Fokus analisis diarahkan pada kinerja, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja individu dalam menjalankan

tugasnya. Hasil analisis ini memberikan gambaran mengenai kemampuan teknis maupun non-teknis yang masih perlu dikembangkan agar pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien (Puspita & Nurhalim, 2021).

Secara teoretis, analisis individu berlandaskan pada konsep kesenjangan kinerja (*performance gap*), yaitu perbedaan antara kinerja aktual yang ditunjukkan pegawai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Apabila kesenjangan tersebut disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan tertentu, maka pelatihan menjadi salah satu solusi yang tepat untuk menutup kesenjangan tersebut. Dengan demikian, pelatihan tidak diberikan secara merata kepada seluruh pegawai, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan individu yang telah teridentifikasi melalui analisis.

Analisis individu menempatkan pegawai sebagai subjek utama dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jabatannya. Fokus analisis berada pada performa personal serta kontribusi masing-masing pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu metode yang umum digunakan dalam analisis individu adalah pemanfaatan data penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja memberikan gambaran objektif mengenai tingkat pencapaian pegawai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Apabila hasil penilaian kinerja menunjukkan adanya ketidakefisienan atau kinerja yang belum optimal, maka program pendidikan dan pelatihan (*diklat*) dapat dirancang untuk membantu pegawai mencapai standar kinerja yang diharapkan. Namun demikian, tidak semua permasalahan kinerja dapat diselesaikan melalui *diklat*. Dalam beberapa kasus,

rendahnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh faktor lain seperti sistem kerja yang kurang mendukung, beban kerja yang berlebihan, rendahnya motivasi, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Oleh karena itu, analisis individu harus dilakukan secara cermat agar pelatihan benar-benar menjadi solusi yang tepat.

Selain melalui penilaian kinerja, kebutuhan *diklat* individu juga dapat diidentifikasi melalui survei, wawancara, atau tes kompetensi. Metode-metode tersebut memungkinkan organisasi memperoleh data yang lebih mendalam dan akurat mengenai kebutuhan pengembangan setiap pegawai. Dengan analisis individu yang komprehensif, program pelatihan yang dirancang akan lebih tepat sasaran, efektif, dan berkelanjutan. Pada akhirnya, analisis individu memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kinerja pegawai, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### **Prioritas dan Rencana Pelatihan**

Dalam analisis kebutuhan pelatihan, penentuan prioritas merupakan tahap penting setelah kesenjangan kompetensi diidentifikasi. Prioritas pelatihan ditetapkan untuk menentukan jenis pelatihan yang paling mendesak dan perlu segera dilaksanakan. Penentuan prioritas dapat dilakukan dengan mempertimbangkan dua aspek utama, yaitu kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu (Ema Novita Ristya Putri, 2017).

Pelatihan yang menjadi prioritas utama adalah pelatihan yang secara organisasi dibutuhkan dan juga diusulkan oleh individu. Pelatihan dengan kategori ini menunjukkan adanya kesesuaian antara tuntutan jabatan dan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai. Selanjutnya, terdapat pelatihan yang diusulkan oleh individu tetapi belum menjadi kebutuhan organisasi, serta pelatihan yang dibutuhkan organisasi namun belum diusulkan oleh individu. Pengelompokan tersebut membantu

organisasi dalam menyusun urutan pelaksanaan pelatihan secara lebih terarah dan sistematis.

Penetapan prioritas yang tepat akan memudahkan organisasi dalam mengalokasikan sumber daya pelatihan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu,

hasil analisis kebutuhan tidak hanya berhenti pada tahap identifikasi kesenjangan, tetapi juga dilanjutkan dengan pengurutan kebutuhan sebagai dasar penyusunan rencana pelatihan yang realistis dan terarah.

Selain penentuan prioritas, analisis kebutuhan pelatihan juga menjadi dasar dalam penyusunan rencana pelatihan. Hasil analisis digunakan untuk merancang program pelatihan, menyusun kurikulum dan silabus, serta menentukan bentuk dan materi pelatihan yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan. Dengan demikian, rencana pelatihan tidak disusun secara umum, melainkan berdasarkan kebutuhan nyata yang telah teridentifikasi sebelumnya.

Secara lebih rinci menurut (Cahaya Nirmaya, 2019), prioritas dan rencana pelatihan dalam analisis kebutuhan pelatihan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- (1) Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang paling mendesak.
- (2) Menentukan unit atau individu yang paling membutuhkan pelatihan.
- (3) Menyesuaikan kebutuhan pelatihan dengan tujuan organisasi.
- (4) Mempertimbangkan dampak terhadap kinerja apabila pelatihan tidak segera dilaksanakan.

- (5) Mengurutkan kebutuhan pelatihan berdasarkan tingkat urgensi dan manfaatnya bagi organisasi.

Adapun Rencana Pelatihan dalam Analisis Kebutuhan yaitu:

- (1) Menyusun tujuan pelatihan berdasarkan hasil analisis kebutuhan.
- (2) Menentukan materi pelatihan yang relevan dengan kesenjangan kompetensi.
- (3) Menetapkan metode pelatihan yang sesuai dengan karakteristik peserta dan tujuan pelatihan.
- (4) Menentukan waktu, sasaran peserta, serta sumber daya yang dibutuhkan.
- (5) Menyiapkan sistem evaluasi untuk mengukur efektivitas pelaksanaan pelatihan.

Dengan demikian, penetapan prioritas dan penyusunan rencana pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam analisis kebutuhan pelatihan. Keduanya berperan penting dalam memastikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu. Melalui proses yang terarah, pelatihan diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja.

#### **4. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil telaah literatur, dapat disimpulkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan merupakan suatu proses yang terencana dan memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Penetapan tujuan organisasi menjadi dasar utama dalam menentukan arah dan fokus pelatihan agar sejalan dengan visi, misi, serta target organisasi. Analisis kinerja karyawan berfungsi untuk mengidentifikasi kesenjangan antara capaian kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga area kinerja yang memerlukan peningkatan dapat diketahui secara jelas. Selanjutnya, analisis tugas dan kompetensi memberikan pemahaman mengenai tuntutan jabatan serta kompetensi yang harus dimiliki karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Analisis individu digunakan untuk menggambarkan kebutuhan pengembangan masing-masing karyawan secara spesifik, sehingga program pelatihan dapat disesuaikan dengan karakteristik dan potensi individu. Pada tahap akhir, penentuan prioritas serta penyusunan rencana pelatihan menjadi langkah penting untuk memastikan pelaksanaan pelatihan berjalan secara terarah, efisien, dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi karyawan serta pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan simpulan penelitian, bagi organisasi dan manajemen disarankan menjadikan analisis kebutuhan pelatihan sebagai dasar utama perancangan program pelatihan, sementara untuk sumber daya manusia perlu melaksanakannya secara berkala dan komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan mengkaji analisis kebutuhan pelatihan secara empiris guna menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi

#### **Daftar Pustaka**

Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen

Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Warta Dharmawangsa, 51.

Asrini, N., Saraswati, N. L. P. A. T., Ayundha, N. D., & Veranita, M. (2024). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik Dan Sosial (Jagaddhita)*, 2(2), 46–59.

Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1).

Cahaya Nirmaya, G. (2019). Perencanaan Program Pelatihan Masyarakat Dalam Mendukung Agenda Prioritas Pembangunan Desa. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 5(1), 25–34. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jiap.2019.005.01.4>

Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.

Ema Novita Ristya Putri, K. (2017). Analisis Kebutuhan Pelatihan Pejabat Struktural Berdasarkan Training Need Assessment Di Rsud Dr. R Soedarsono Kota Pasuruan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan Rs Dr. Soetomo*, 3(1), 47–57.

Faujiah, L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Pada Pt Pupuk Kujang Cikampek. *Primer: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 318–321.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jemsi: Jurnal*

- Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6), 657–666.
- Pulungan, Z. M. (2022). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Di Bpsdm Kementerian Esdm. *Jurnal Aparatur*, 6(1), 44–53. <https://doi.org/10.52596/Ja.V6i1.146>
- Puspita, S., & Nurhalim, A. D. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis (Jikb)*, Xii(2a), 104–110.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian : Sdm , Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Mnajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Tangerang. *Manuhara*, 1(4), 377–379.
- Sari, N. I., Nada, R., Wahyuni, R., Qadafi, M. I., & Hadiati, E. (2024). Membangun Dasar Kompetensi Sdm Dengan Pendekatan Analisis Pekerjaan Yang Terarah. *Media Akademik*, 2(12).
- Sidik, A., & Ghiffari, M. A. (2025). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap

