

RINGKASAN

Model Pengembangan *Training Needs Analysis* (TNA) untuk Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan dalam Rangka Mengatasi Kesenjangan Skill di PT. Hisamitsu Pharma Indonesia Sidoarjo

ANITA KRISTINA

Adanya berbagai perubahan yang terjadi sekarang membuat perusahaan untuk lebih membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan upaya menyusun strategi baru untuk agar tetap *survive* dalam dunia usaha. Perubahan tersebut mempengaruhi iklim bisnis yang ada di sekitar perusahaan sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan (skill) karyawan. Peningkatan skill tersebut melalui sebuah pelatihan.

PT. Hisamitsu Pharma Indonesia-Sidoarjo adalah sebuah perusahaan yang memproduksi obatan-obatan. Terletak di Desa Banjar Kemantren, Buduran, Sidoarjo. Perluasan pasar dan inovasi produk selalu diadakan oleh perusahaan dengan sangat cepat, hal ini membutuhkan skill yang lebih baik dari karyawan sales untuk meningkatkan kinerja penjualan dan pemahaman terhadap produk baru. Untuk memilah secara selektif sejumlah fenomena yang ada di perusahaan dibutuhkan sebuah model analisis kebutuhan pelatihan/*training needs analysis* (TNA).

Permasalahan yang ada adalah bagaimana model pengembangan *Training Needs Analysis* untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dalam rangka mengatasi kesenjangan skill di PT. Hisamitsu Pharma Indonesia Sidoarjo.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyusun model pengembangan *Training Needs Analysis* (TNA) yang diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dalam rangka mengatasi kesenjangan skill di PT. Hisamitsu Pharma Indonesia Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan interview dan diskusi. Analisis data menggunakan analisis organisasional, analisis tugas dan analisis *person* juga melakukan diskusi dengan pihak-pihak yang terkait.

Populasi dari penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait yaitu manajer HRD, manajer marketing, asisten manajer *marketing* dan supervisor senior. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan *purposive sampling* dan sampel dari penelitian ini berjumlah 4 orang yaitu manajer HRD, manajer marketing, asisten manajer *marketing*, supervisor senior.

Penyusunan model TNA melalui beberapa langkah-langkah yaitu dokumentasi masalah, investigasi masalah, merencanakan kebutuhan analisis, pemilihan teknik analisis, melakukan analisis, analisis data, pelaporan temuan. Hasil penyusunan dari TNA menemukan bahwa yang menjadi pokok

permasalahan yaitu kesenjangan skill yang ditunjukkan tidak terpenuhinya *skill needed* atas *actual skill*, sehingga dibutuhkan sebuah pelatihan yang dapat meningkatkan skill sales. Model pengembangan dari TNA yaitu terdapat *training needs* dan *nontraining needs*. Pelatihan yang dibutuhkan adalah pelatihan *effective listening*, pelatihan untuk meningkatkan skill komunikasi, pelatihan skill dalam pemahaman *effective feedback*, pelatihan pemahaman *product knowledge*, pelatihan yang berhubungan dengan *personable*. Dan untuk *nontraining needs* yaitu dibutuhkan sebuah konsep untuk menyamakan visi misi perusahaan dengan sales, perusahaan hendaknya membuat sebuah penilaian kinerja resmi, dibutuhkan kejelasan *reward*, bonus dan komisi, dibutuhkan sebuah buku kerja yang terstandarisasi untuk sales.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa model pengembangan TNA untuk mengidentifikasi pelatihan dalam rangka mengatasi kesenjangan skill ini ditunjukkan dalam sebuah model yang mempunyai konsep sistem yaitu adanya input yang diperoleh dari analisis organisasional, analisis tugas dan analisis *person*, proses yang ditunjukkan oleh ditemukannya kesenjangan skill dan outputnya adalah *training needs* dan *nontraining needs*.

Keterbatasan dari penelitian ini terletak pada keterbatasan fenomena yang diteliti sehingga diharapkan pada penelitian yang akan datang diharapkan lebih dapat meneliti di luar permasalahan penelitian ini yaitu diperluas pada permasalahan pada *knowledge* dan *attitude* karyawan dan hasil penemuan TNA tidak terbatas pada akhir saja tetapi dengan hasil akhir yang berhubungan dengan biaya dan *design* pelatihan. Hasil dari penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam membuat kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan skill dan dapat mengembangkan teori-teori dalam Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia.

SUMMARY

**Model of Training Needs Analysis (TNA)
To Identify Training Requirement
In Order To Overcome The Difference of Skill
in PT. Hisamitsu Pharma Indonesia
Sidoarjo**

ANITA KRISTINA

The Existence of various of change that happens now make company for more exposing itself of change demand and strive to compile the new strategy in order to be quite survive in the world of effort. The change influences the business climate in around company so that the company have to be able to improve the ability (skill) of the employees. The improvement of skill through a training.

PT. Hisamitsu Pharma Indonesia -Sidoarjo is a company that produces drugs. It is located in countryside of Banjar Kemantren, Buduran, Sidoarjo. Market Extension and innovate product is always performed by company very rapidly, this case needs the better skill of employees of sales to increase the performance of sale and understanding of new product. To select a number of phenomenon selectively in company is needed a model of Training Needs Analysis (TNA).

The problem is how model of Training Needs Analysis identify the requirement of training in order to overcome the difference of skill in PT. Hisamitsu Pharma Indonesia-Sidoarjo

The aim of this research is to compile the model of Training Needs Analysis (TNA) which is needed to identify the training requirement in order to overcome the difference skill in PT Hisamitsu Pharma Indonesia Sidoarjo.

This research uses the descriptive qualitative method. The collecting of data uses interview and discussion method. The analysis of data uses the organizational analysis, the job analysis and the person analysis and also doing the discussion with the relevant person.

Population of this research is relevant person, that is HRD manager, marketing manager, assistant of marketing manager, and senior supervisor. The technique of sample intake in this research uses purposive sampling and the amount of sample of this research is 4 people, that is HRD manager, marketing manager, assistant of marketing manager, and senior supervisor.

The compilation of model of TNA through some steps, they are documentation of problems, investigation of problem, planning requirement of analysis, election of technique of analysis, doing analysis, data analysis, finding reporting.

The result of compilation of TNA find that becoming the fundamental problem that is difference of skill that is shown not full in of skill needed for actual skill, so that needs a training which can improve the skill of sales. Model of development of TNA that is there are training needs and non training needs. The training that is needed is effective listening training, training to increase communications skill, training of skill in understanding of effective feedback, training of understanding of product knowledge, training is related to personable. And for the non training needs that is needed a concept to equalize the vision and mission of company with salesmen, company should make a formal performance assessment, needed the clarity reward, bonus and commission, needed a job book which is standard for the sales.

The conclusion of this research is on the limitation of phenomenon that is researched so that expected at the next research more can research outside this research problems that is extended at problems of knowledge and attitude of employees and the result of invention of TNA is not limited just on the final but with the final result which is related with cost and design of training. The result of research is expected can help the company in making policy that related with improvement skill and can develop the theory in Science of Human Resource Development.

ABSTRACT

**Model of Training Needs Analysis (TNA)
To Identify Training Requirement
In Order To Overcome The Skill Gap
in PT. Hisamitsu Pharma Indonesia
Sidoarjo**

Anita Kristina

Market Extension and product inovation every moment is conducted by PT Hisamitsu Pharma Indonesia-Sidoarjo very rapidly, this matter needs the better skill from safesmen to increase performance of sale and understanding to new product.

The aim of this research is to compile the model of Training Needs Analysis (TNA) which is needed to identify the training requirement in order to overcome the skill gap in PT Hisamitsu Pharma Indonesia-Sidoarjo. TNA is very important because TNA assists to find whether deficiencies of sale performance can be improved with the training.

The result of this research indicates that the skill gap is fundamental problem and become the main problem which must be finished .The final result of TNA is shown in a model of concept of a system that is consist of input, process, and output. Process of analysis finds the discrepancy and cause from the problem of skill gap. The output of development of this training model is the training needs and non training needs.

Key Words : Model , Training Needs Analysis (TNA), Skill Gap.