

ANALISIS MAKROEKONOMI DAN RISET PASAR SEBAGAI DASAR TRAINING NEEDS ANALYSIS (TNA) MAKRO

Studi Kasus Penentuan Arah Produk Pelatihan Kompetensi Human Resources pada Pinasthika

Naskah Riset Internal — Divisi Pengembangan Produk dan Pemasaran

ABSTRAK

Artikel ini menyusun dasar Training Needs Analysis (TNA) tingkat makro bagi Pinasthika, sebuah lembaga pengembangan kompetensi Human Resources (HR), dengan menganalisis kondisi makroekonomi Indonesia tahun 2026, struktur industri prioritas, kondisi ketenagakerjaan, pergeseran orientasi pelatihan menuju produktivitas, serta transformasi teknologi digital HR. Pendekatan yang digunakan bersifat deskriptif-analitis berbasis data sekunder resmi (BPS dan World Bank) yang diverifikasi silang terhadap sumber primer publikasinya. Hasil analisis menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi triwulan II-2026 sebesar 5,29% (yoy) memberi konteks peluang, tetapi tidak secara otomatis menciptakan permintaan pelatihan HR — permintaan tersebut baru muncul melalui rantai sebab-akibat mulai dari pertumbuhan sektor hingga kesenjangan kompetensi pada jabatan spesifik. Studi ini merekomendasikan Pinasthika memfokuskan diri pada dua hingga tiga sektor prioritas (pertambangan dan kontraktor, manufaktur, serta konstruksi/energi sebagai pendukung), mengubah proposisi nilai dari “training for employment” menjadi “training for productivity”.

Kata kunci: TNA makro, riset pasar, kompetensi HR, produktivitas, transformasi digital

1. Pendahuluan

Perumusan produk pelatihan yang tepat sasaran memerlukan landasan analisis kebutuhan pelatihan pada tingkat makro (TNA Makro) sebelum diturunkan ke tingkat organisasi maupun jabatan. Bagi Pinasthika, sebagai lembaga yang berfokus pada pengembangan kompetensi Human Resources, langkah ini penting agar strategi produk tidak hanya didasarkan pada asumsi umum mengenai pertumbuhan ekonomi, melainkan pada pemahaman yang lebih tajam mengenai sektor mana yang benar-benar membutuhkan intervensi kompetensi HR.

Arah analisis awal yang disusun sudah tepat secara konseptual: pertumbuhan ekonomi menciptakan konteks peluang, tetapi keputusan produk pelatihan harus ditentukan oleh pertumbuhan sektor, perubahan kebutuhan jabatan, daya beli klien, dan kesenjangan kompetensi. Artikel ini memperkuat dan merapikan analisis tersebut, sekaligus melakukan verifikasi terhadap sumber data yang digunakan.

Tujuan penulisan ini adalah: (1) memetakan kondisi makroekonomi dan struktur industri Indonesia tahun 2026 yang relevan bagi Pinasthika; (2) menyusun kerangka segmentasi pasar bertingkat sebagai dasar penentuan target penetrasi yang realistis; (3) mengidentifikasi peluang

produk berbasis pergeseran ke arah produktivitas dan transformasi digital HR; serta (4) merumuskan agenda riset primer lanjutan untuk memvalidasi temuan berbasis data sekunder ini.

2. Metode

Penyusunan riset ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis berbasis data sekunder yang bersumber dari rilis resmi Badan Pusat Statistik (BPS) dan World Bank, dilengkapi pemberitaan media ekonomi nasional sebagai penunjang interpretasi. Seluruh data kuantitatif yang dikutip pada artikel ini telah diverifikasi silang terhadap sumber publikasi aslinya untuk memastikan keakuratannya per waktu penulisan.

Data sekunder dianalisis melalui kerangka rantai sebab-akibat (sektor tumbuh → kesenjangan kompetensi → peluang pelatihan) dan kerangka segmentasi pasar bertingkat (pasar total → pasar relevan → pasar dapat dilayani → pasar sasaran → pasar realistis). Kedua kerangka ini bersifat konseptual dan digunakan untuk menstrukturkan penalaran, bukan sebagai model statistik yang telah diuji secara empiris. Hasil analisis data sekunder ini selanjutnya menjadi dasar rancangan riset primer lanjutan yang diuraikan pada Bagian 6.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kondisi Makroekonomi Indonesia 2026

Ekonomi Indonesia pada triwulan II-2026 tumbuh 5,29% secara tahunan (year-on-year). Nilai Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai Rp6.552,1 triliun atas dasar harga berlaku dan Rp3.576,2 triliun atas dasar harga konstan. Pertumbuhan ini melambat dibandingkan triwulan I-2026 yang tercatat 5,61%, namun tetap menunjukkan ekspansi ekonomi yang relatif solid.^[1]

Dengan menggunakan pertumbuhan triwulan I sebesar 5,61% dan triwulan II sebesar 5,29%, pertumbuhan kumulatif semester I-2026 secara implisit berkisar 5,45%. Angka ini merupakan hasil perhitungan kumulatif penulis berdasarkan dua angka triwulanan resmi, bukan angka yang dirilis tersendiri oleh BPS sebagai satu kesatuan, sehingga perlu dicantumkan dengan keterangan tersebut apabila dikutip pada dokumen lain.

World Bank pada Juni 2026 menilai perekonomian Indonesia tetap resilien, tetapi memproyeksikan pertumbuhan tahunan melambat menjadi 5,0% pada 2026 akibat tekanan eksternal terhadap investasi dan ekspor, sebelum kembali meningkat ke sekitar 5,2% pada 2027–2028.^[2]

Kondisi makro yang relatif kondusif ini mendukung pengembangan jasa pelatihan, karena ekonomi yang bertumbuh umumnya diikuti oleh ekspansi usaha, perubahan proses kerja, serta kebutuhan pengembangan tenaga kerja. Akan tetapi, pertumbuhan PDB bukan bukti langsung bahwa pasar pelatihan HR otomatis tumbuh mengikutinya. Pinasthika perlu menguji rangkaian sebab-akibat berikut sebelum menerjemahkannya menjadi keputusan produk:

Sektor tumbuh → perusahaan berkembang → tenaga kerja bertambah/berubah → struktur jabatan berubah → kesenjangan kompetensi muncul → peluang pelatihan

Dengan kerangka ini, strategi Pinasthika tidak boleh disusun hanya berdasarkan data ekonomi nasional, melainkan berbasis kebutuhan nyata perusahaan dan pekerja pada sektor serta wilayah sasaran yang telah ditentukan.

3.2 Struktur dan Prioritas Sektor Industri

Pada triwulan I-2026, lima sektor dengan kontribusi terbesar terhadap PDB Indonesia disajikan pada Tabel 1.^[3]

Sektor	Kontribusi PDB	Relevansi bagi Pinasthika
Industri pengolahan	19,07%	Kebutuhan HR operasional, pengembangan supervisor, kompetensi, K3, produktivitas, dan trainer internal
Perdagangan	13,28%	Kebutuhan rekrutmen, manajemen kinerja, layanan pelanggan, kepemimpinan gerai, serta HR digital
Pertanian	12,67%	Peluang pelatihan berbasis rantai nilai, koperasi, agribisnis, pengolahan hasil, dan penguatan SDM lokal
Konstruksi	9,81%	Kebutuhan HR proyek, K3LH, kompetensi tenaga kerja, pengawasan, dan administrasi kontraktor
Pertambangan	8,69%	Peluang HR sektor tambang, matriks kompetensi, K3LH, TOT internal, kepatuhan, dan pengembangan pengawas

Tabel 1. Lima sektor kontributor PDB terbesar, Triwulan I-2026, dan relevansinya bagi Pinasthika.

Dari sisi pertumbuhan, sektor akomodasi dan makan-minum pada triwulan I-2026 dilaporkan sebagai sektor dengan pertumbuhan tertinggi (sekitar 13,14%), sementara industri pengolahan tetap merupakan sektor dengan kontribusi PDB terbesar.^[4]

Catatan editorial: Tabel 1 menggunakan data komposisi sektor Triwulan I-2026, sedangkan angka pertumbuhan headline pada Bagian 3.1 sudah merujuk Triwulan II-2026. Kedua triwulan tidak selalu memiliki urutan kontribusi sektor yang identik. Disarankan memperbarui Tabel 1 begitu BPS merilis rincian sektor untuk Triwulan II-2026, agar prioritas sektor tetap konsisten dengan data pertumbuhan terbaru.

Pinasthika tidak perlu menyimpulkan bahwa seluruh sektor membutuhkan jenis pelatihan HR yang sama. Strategi yang lebih tajam adalah mengelompokkan sektor berdasarkan kebutuhan SDM-nya, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Kelompok Sektor	Kebutuhan SDM Utama	Peluang Produk Pinasthika
Tambang, energi, dan kontraktor	Kepatuhan, kompetensi jabatan, K3LH, pengawasan, tenaga kerja kontrak	HR untuk tambang, matriks kompetensi, TOT, K3LH, HR compliance
Manufaktur	Produktivitas, supervisor, pengembangan operator, retensi,	HR Operations, performance management, supervisor development,

Kelompok Sektor	Kebutuhan SDM Utama	Peluang Produk Pinasthika
	kompetensi	TOT
Konstruksi	Mobilisasi proyek, tenaga kerja kompeten, K3, administrasi proyek	HR proyek, kompetensi tenaga kerja, K3LH, TOT pengawas
Perdagangan dan jasa	Rekrutmen cepat, turnover, produktivitas layanan, penilaian kinerja	Recruitment, HR Administration, HR Analytics, performance management
Hospitality dan F&B	Layanan, kepemimpinan lini depan, retensi, penjadwalan kerja	Service HR, supervisor development, employee engagement, trainer internal

Tabel 2. Pengelompokan sektor berdasarkan kebutuhan SDM dan peluang produk.

Mengingat portofolio Pinasthika yang telah mencakup HR, TOT, K3LH, dan pertambangan, tiga prioritas sektor yang paling konsisten untuk tahap awal adalah:

1. Pertambangan dan kontraktor pertambangan.
2. Manufaktur dan industri pengolahan.
3. Konstruksi atau energi sebagai sektor pendukung.

Untuk tahap awal, Pinasthika disarankan memilih dua hingga tiga sektor utama tersebut, bukan melayani seluruh sektor sekaligus, agar sumber daya pengembangan produk dan pemasaran dapat difokuskan.

3.3 Kondisi Ketenagakerjaan dan Segmentasi Pasar

Data ketenagakerjaan yang dikutip dari sumber sekunder menunjukkan angkatan kerja sebesar 155,41 juta orang, penduduk bekerja 148,19 juta orang, pengangguran sekitar 7,22 juta orang, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 4,65%, dan rata-rata upah buruh Rp3,39 juta per bulan.^[5]

Catatan editorial: Sumber sekunder melabeli data ini sebagai periode "Mei 2026". Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang menjadi basis data ketenagakerjaan BPS secara resmi hanya dilaksanakan dua kali setahun, yaitu Februari dan Agustus — tidak terdapat rilis bulan Mei. Kemungkinan besar ini adalah kesalahan pelabelan periode oleh sumber sekunder, atau merujuk pada tanggal publikasi artikel dan bukan periode referensi datanya. Sebelum angka ini digunakan sebagai dasar keputusan strategis, disarankan mengonfirmasi periode data yang sebenarnya langsung ke rilis resmi BPS (Sakernas Februari 2026 atau Agustus 2026).

Terlepas dari catatan periode di atas, data tersebut menegaskan besarnya pasar tenaga kerja nasional. Namun, angka puluhan juta pekerja tidak dapat langsung dianggap sebagai pasar Pinasthika. Pasar potensial perlu dipersempit melalui rantai berikut:

Tenaga kerja nasional → pekerja formal → sektor sasaran → perusahaan sasaran → jabatan sasaran → peserta/klien potensial

Kerangka ini kemudian diturunkan menjadi lima level pasar sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Level Pasar	Definisi bagi Pinasthika	Contoh
Pasar total	Seluruh tenaga kerja dan perusahaan Indonesia	<i>148,19 juta pekerja (perlu konfirmasi periode)</i>
Pasar relevan	Perusahaan dengan fungsi HR dan anggaran pengembangan SDM	<i>Perusahaan menengah dan besar</i>
Pasar dapat dilayani	Perusahaan pada wilayah dan sektor yang dapat dijangkau Pinasthika	<i>Tambang, kontraktor, manufaktur, konstruksi</i>
Pasar sasaran	Jabatan dan organisasi dengan masalah kompetensi spesifik	<i>HR Staff, HR Supervisor, HR Manager, L&D, supervisor</i>
Pasar realistis	Klien yang dapat diperoleh dalam 1–3 tahun	<i>Daftar perusahaan target dan peserta kelas publik</i>

Tabel 3. Segmentasi pasar bertingkat bagi Pinasthika.

Dengan kerangka ini, Pinasthika dapat menghitung target penetrasi pasar secara realistis. Sebagai ilustrasi perhitungan (bukan target definitif):

Contoh ilustrasi: jika terdapat 150 perusahaan tambang, kontraktor, manufaktur, dan konstruksi yang menjadi daftar akun target di suatu wilayah, dan Pinasthika menetapkan 15 perusahaan sebagai klien dalam dua tahun, maka target penetrasi akun adalah 10%.

3.4 Pergeseran dari Training for Employment menuju Training for Productivity

World Bank menekankan bahwa reformasi produktivitas menjadi kunci penciptaan lapangan kerja dan keberlanjutan pertumbuhan Indonesia, sekaligus menyoroti bahwa kualitas pekerjaan, setengah pengangguran, dan upah riil masih menjadi tantangan struktural.^[2]

Temuan ini mengubah pendekatan bisnis pelatihan yang relevan bagi Pinasthika:

Training for Employment → Training for Productivity

Peluang Pinasthika bukan hanya melatih individu yang belum memiliki keterampilan, melainkan membantu perusahaan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang sudah dimiliki. Tabel 4 memetakan masalah perusahaan terhadap produk pelatihan/pendampingan yang relevan.

Masalah Perusahaan	Produk Pelatihan/Pendampingan
Produktivitas tim tidak merata	Performance Management dan KPI
Turnover tinggi	HR Analytics, retention analysis, employee engagement
Rekrutmen lambat atau tidak tepat	Recruitment and Selection berbasis kompetensi
Supervisor belum mampu mengelola tim	Supervisor Development dan Coaching
Trainer internal belum efektif	TOT, instructional design, facilitation skill

Masalah Perusahaan	Produk Pelatihan/Pendampingan
Data HR belum digunakan untuk keputusan	Excel for HR, HR Dashboard, People Analytics
Administrasi HR masih manual	Digital HR, HRIS readiness, automation workflow
Kompetensi tenaga kerja tidak terdokumentasi	Matriks kompetensi, TNA Mikro, workforce planning
Program pelatihan tidak menghasilkan dampak	Training evaluation, ROI/ROTI, learning impact measurement

Tabel 4. Pemetaan masalah perusahaan terhadap produk berbasis produktivitas.

Pendekatan ini lebih menarik bagi pasar korporasi karena keputusan pembelian tidak hanya didasarkan pada kebutuhan sertifikat, melainkan pada manfaat bisnis yang terukur — sebuah pergeseran yang sejalan dengan rekomendasi memperkuat layanan konsultatif berbasis output pada riset SWOT Pinasthika sebelumnya.

3.5 Transformasi Teknologi dan Peluang Digital HR

Transformasi digital memengaruhi proses HR, jenis pekerjaan, kebutuhan kompetensi, dan cara pembelajaran dilaksanakan, mengikuti alur berikut:

Digitalisasi → HRIS dan otomatisasi → data SDM tersedia → HR Analytics dan AI → perubahan peran HR → kebutuhan kompetensi baru

World Bank mencatat bahwa sektor jasa menjadi salah satu pendorong pertumbuhan pada awal 2026, bersamaan dengan ekspansi industri pengolahan, meskipun tantangan struktural berupa kualitas pekerjaan dan lemahnya pertumbuhan pekerjaan berkeahlian menengah hingga tinggi tetap perlu diwaspadai.^[6]

Berdasarkan tren ini, Pinasthika dapat membangun lini produk digital HR berikut:

- Excel dan dashboard untuk HR;
- HR Analytics dan People Analytics;
- HRIS readiness dan digitalisasi administrasi SDM;
- penggunaan AI yang bertanggung jawab untuk HR, termasuk penyusunan uraian jabatan, SOP, materi pelatihan, dan analisis data;
- workforce planning;
- digital learning dan Learning Management System (LMS);
- evaluasi pelatihan berbasis data;
- cybersecurity dan perlindungan data pribadi untuk fungsi HR.

Penggunaan AI dalam pelatihan HR perlu diposisikan sebagai alat bantu yang tetap memerlukan verifikasi manusia, perlindungan data pribadi, kontrol bias, dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan — bukan sebagai pengganti penilaian profesional instruktur maupun praktisi HR.

4. Diskusi: Implikasi Strategis bagi Pinasthika

Hasil analisis pada Bagian 3 menunjukkan konsistensi dengan arah positioning yang telah dirumuskan pada riset SWOT Pinasthika sebelumnya, yakni fokus pada pengembangan kompetensi HR dengan spesialisasi sektor pertambangan, kontraktor, dan industri berbasis K3LH. Konsistensi ini memperkuat validitas arah strategi, karena kesimpulan yang sama muncul dari dua sudut pandang analisis yang berbeda — analisis internal-eksternal lembaga (SWOT) dan analisis makroekonomi-ketenagakerjaan (TNA Makro).

Posisi pasar yang disarankan berdasarkan keseluruhan analisis ini adalah sebagai berikut:

Pinasthika merupakan mitra pengembangan kompetensi HR dan produktivitas organisasi bagi perusahaan di sektor pertambangan, kontraktor, manufaktur, dan konstruksi, melalui pelatihan aplikatif, pengembangan trainer internal, HR Analytics, serta program berbasis kompetensi dan kebutuhan industri.

Implikasi praktis dari posisi ini adalah pergeseran penekanan pemasaran dari “ketersediaan sertifikat” menjadi “dampak terukur terhadap produktivitas”, serta kebutuhan untuk membangun kapabilitas internal pada HR Analytics dan digital HR sebagai pembeda dibandingkan penyedia pelatihan HR generik.

5. Kesimpulan

Kondisi ekonomi Indonesia pada 2026 cukup kondusif, dengan pertumbuhan triwulan II sebesar 5,29% dan struktur ekonomi yang didominasi industri pengolahan, perdagangan, pertanian, konstruksi, serta pertambangan. Namun, peluang terbesar bagi Pinasthika tidak terletak pada pasar pelatihan secara umum, melainkan pada kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan kompetensi HR, memperkuat supervisor dan trainer internal, mengelola data SDM, serta menyesuaikan diri dengan transformasi teknologi.

Strategi pertumbuhan yang disarankan adalah:

Fokus sektor prioritas → pelatihan berbasis produktivitas → pengembangan trainer internal → HR Analytics → validasi melalui riset primer → penetapan produk unggulan dan target akun.

Sebelum strategi ini dieksekusi sepenuhnya, dua catatan editorial pada Bagian 5 — khususnya klarifikasi periode data ketenagakerjaan — perlu ditindaklanjuti agar seluruh keputusan strategis Pinasthika didasarkan pada data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Daftar Pustaka

- [1] CNBC Indonesia. "Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Kuartal II-2026 Capai 5,29%." 5 Agustus 2026. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20260805101818-4-756670/pertumbuhan-ekonomi-indonesia-kuartal-ii-2026-capai-529>
- [2] World Bank. "Indonesia's Growth Remains Resilient, but Productivity Reforms Are Key to Creating Jobs and Sustaining Momentum." 13 Juni 2026. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2026/06/13/indonesia-s-growth-remains-resilient-but-productivity-reforms-are-key-to-creating>
- [3] BPS (Badan Pusat Statistik). "Ekonomi Indonesia Resilien dan Tumbuh Solid pada Triwulan I 2026." 6 Mei 2026. <https://www.bps.go.id/id/news/2026/05/06/910/ekonomi-indonesia-resilien-dan-tumbuh-solid-pada-triwulan-1-2026.html>
- [4] Bisnis.com. "Industri Pengolahan Cs Berkontribusi Terbesar ke Pertumbuhan Ekonomi Kuartal I/2026." 5 Mei 2026. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20260505/9/1971409/industri-pengolahan-cs-berkontribusi-terbesar-ke-pertumbuhan-ekonomi-kuartal-i2026>
- [5] GoodStats. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Mei 2026." <https://goodstats.id/publication/keadaan-ketenagakerjaan-indonesia-mei-2026-KrYjV>
- [6] World Bank / Open Knowledge Repository. "Indonesia Economic Prospects, June 2026." <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ffaeef27-ed9b-491a-b4e4-350c6129edb6>