

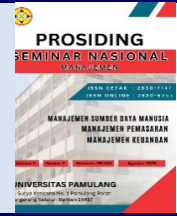


Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol. 3 No. 1 Februari 2024: 49-54

<http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Peran Pelatihan Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Nabila Nurul Hana¹, Putri Enjelina², Adi Wijaya³, Wiyanto⁴, Dina Novita⁵, Jasmi Indra⁶, Sareno⁷, Eka Oktapiani⁸, Eka Rahim⁹

Universitas Pamulang

E-Mail: nabilanurulhana@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 01 Oktober 2023

Disetujui 20 Oktober 2023

Diterbitkan 04 November 2023

Kata Kunci:

Pelatihan; Sumber Daya Manusia

ABSTRAK

Pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Setiap perusahaan harus melaksanakan kegiatan pelatihan bagi seluruh karyawannya. Pelatihan karyawan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan dilakukan evaluasi untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal paling penting yang ada di sebuah perusahaan, jika tidak ada sumber daya manusia, maka kegiatan di dalam perusahaan tidak mungkin dapat berjalan. Hanya sumber daya manusia yang baik, yang diinginkan perusahaan agar tujuannya dapat tercapai. Pelatihan dan sumber daya manusia memiliki hubungan erat. Pelatihan yang baik dapat menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan produktivitas yang terus meningkat. Kualitas perusahaan akan tetap buruk walaupun memiliki teknologi serta keuangan yang cukup, jika sumber daya manusianya buruk. Pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberi prestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat.

ABSTRACT

Keywords:

Training; Human Resources

Training is one way to improve human resources. Every company must carry out training activities for all its employees. Employee training needs to be carried out fairly, transparently and carried out evaluations to determine the results of the implementation of the training and development program. Human resources are the most important thing in a company, if there are no human resources, then activities within the company cannot possibly run. Only good human resources are what the company wants so that its goals can be achieved. Training and human resources have a close relationship. Good training can produce good quality human resources and continuously increasing productivity. The company's quality will remain poor even though it has sufficient technology and finances, if its human resources are poor. Utilization of human resources is a leader's activity process which aims to employ employees who provide sufficient performance and not employ employees who are not useful.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat membuat suatu negara menjadi negara maju dan sumber daya manusia juga dapat membuat suatu perusahaan mencapai tujuannya, jika sumber daya manusianya baik. Menurut Kuruppu et al. (2021) “keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya. Begitu pentingnya peranan SDM dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya”. Terdapat pengelolaan SDM yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum. Hal ini berarti bahwa meskipun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tetapi tanpa didukung oleh SDM yang handal untuk mengoperasikan maka hasilnya akan tetap sia – sia. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan agar kualitas sumber daya manusia yang ada saat ini dapat meningkat.

Pelatihan merupakan kultur yang sudah ada di dalam perusahaan. Pelatihan yang diperlukan adalah *technical skill* daripada *conceptual skill*. Desseler dalam Dermawan & Aseanty (2015), “pelatihan digunakan sebagai sarana pembelajaran untuk menimpa pengetahuan serta menerapkan keterampilan. Pelatihan dapat difungsikan sebagai pelatih, pembina, mendidik, dan atau bekal oleh Sumber Daya Manusia”. Pada dasarnya SDM sangat berkaitan dengan produktifitas suatu perusahaan yaitu kemampuan pegawai dalam bekerja atau dalam menghasilkan sesuatu, maka dari itu kinerja SDM masih perlu ditingkatkan dengan salah satunya melalui program pelatihan. Program pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi saat ini maupun masa yang akan datang. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan agar kinerja SDM dapat meningkat sesuai dengan keterampilan yang sudah diperolehnya, sehingga kemungkinan SDM dapat mengembangkan diri dan memungkinkan untuk meraih kesempatan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Jadi, pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan, walaupun karyawan tersebut sudah berpengalaman, tanpa pelatihan yang diberikan, maka karyawan tersebut sulit untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena setiap saat zaman semakin berkembang dan penggunaan teknologi semakin canggih. Selain itu, tujuan pelatihan adalah agar karyawan dapat menjalankan kegiatannya sesuai dengan tujuan perusahaan, karena setiap perusahaan memiliki tujuan dan aturannya masing-masing. Menurut Mangkunegara (2017) dalam Juwita (2019), tujuan pelatihan yaitu : Meningkatkan Produktivitas kerja pegawai di perusahaan. Meningkatkan kualitas kerja. Meningkatkan perencanaan SDM yang sudah ada. Memberikan motivasi agar pegawai dapat bersaing dengan yang lain dan mampu berprestasi secara maksimal. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

“Pelatihan merupakan suatu metode dalam menumbuhkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan disebut pelatihan” (Lolowang, Adolfina, & Lumintang, 2016). “Pelatihan merupakan aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang nantinya dibutuhkan dalam suatu pekerjaan” (Mondy, 2008). “Pelatihan merupakan suatu hal yang bersifat pribadi, ataupun suatu pendekatan yang dipakai untuk membantu mengembangkan keterampilan dan kemampuan bagi para manajer dan pelatih” (Rivai & Mohd, 2005). Jadi pelatihan adalah suatu cara yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Terdapat beberapa tahap atau tingkatan kajian dalam memastikan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam pelatihan (Lolowang et al., 2016), yaitu

1. Analisis organisasi menitik beratkan karyawan terhadap sebuah persepsi dalam organisasi tersebut yang mana pelatihan itu dibuthkan.
2. Analisis operasi: karyawan dipandu untuk mendalami isi dari pelatihan yang dijalani untuk dilakukan yang oleh para tenaga kerja agar dapat bekerja dengan profesional.
3. Analisis individual: untuk memastikan alangkah baik para karyawan atau pegawai yang sedang melaksanakan penyelesaian tugasnya.

Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai & Sagala (2013) menjelaskan “SDM atau Sumber Daya Manusia adalah unsur penting organisasi”. Elisa; Efendi, M.R.M; Sari, (2014) “Sumber Daya Manusia dapat disebut juga dengan sumber daya manusia (SDM). SDM organisasi memiliki kewajiban untuk menjalankan kelangsungan hidup organisasi. Sumber Daya Manusia atau SDM ialah penggerak organisasi dalam melakukan kegiatan organisasi”. “SDM adalah aset yang harus dijaga dan dirawat. Sama seperti kita merawat mesin yang bisa rusak kalau tidak di entertain dengan baik. SDM yang adalah manusia harus diperlakukan lebih baik lagi” (Silalahi, 2020). Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah unsur penting di dalam organisasi yang harus di jaga demi kelangsungan hidup organaisasi.

Menurut Lako, Andreas, & Sumaryati, Anna, (2002), sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang minimal memiliki empat karakteristik yaitu:

1. Memiliki Kompetensi (Knowledge, Skill, Abilities, dan Experience) yang memadai;
2. Komitmen pada Organisasi;
3. Selalu bertindak Cost Effectiveness dalam setiap aktivitasnya;
4. Congruence of Goals, yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan jurnal ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Metode analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan proses atau peristiwa yang sedang berlaku pada saat ini yang dijadikan objek penelitian, kemudian data atau informasi dianalisis sehingga di peroleh suatu pemecahan masalah. Menurut pendapat Moleong & Lexy J (2007) “Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah”.

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan metode penelusuran data online. Perkembangan internet yang semakin pesat mampu menjawab berbagai kebutuhan masyarakat saat ini. Hal ini memungkinkan para akademisi menjadikan media online seperti internet sebagai salah satu media yang sangat bermanfaat bagi penelusuran berbagai informasi, mulai dari informasi teoritis maupun data primer atau data sekunder yang diinginkan untuk kebutuhan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan

Pelatihan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Oktavianto (2011) yang menyatakan bahwa “pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar”.

Perusahaan mendapatkan manfaat dari adanya pelatihan kerja yangn dilakukan oleh perusahaan diantaranya sebagai berikut :

1. Menumbuhkan efektivitas dalam metode menentukan keputusan dan menanggulangi masalah.
2. Memperbaharui pengetahuan dan keterampilan.
3. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
4. Membuat suasana kerja guna kemajuan dan komunikasi.

Adapun karyawan memiliki manfaat dari program pelatihan, yaitu :

1. Merangsang serta dapat mencapai peningkatan diri dan kepercayaan diri.
2. Menumbuhkan kebahagiaan dalam kerja dan mendapatkan pengakuan.
3. Memberikan pelatihan dan momentum untuk dapat berkembang dan mempunyai pandangan mengenai masa depan.
4. Meningkatkan keterampilan berbicara, mendengar, dan menulis (Tilon, 2013)

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan - kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi.

Pelatihan Sumber Daya Manusia dilaksanakan dalam rangka untuk mengembangkan SDM. Pelatihan dapat menambah pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal ini, kualitas Sumber Daya Manusia menjadi salah satu kunci penentu sebagai sarana antisipasi agar perusahaan tidak terdepak dari persaingan (Hutauruk, 2000 : 40). Begitu pentingnya peranan SDM dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya, Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan SDM yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum.

Unsur-Unsur Manajemen SDM tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1. Pengusaha, adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan, merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.
3. Pemimpin Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Adapun beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang harus diketahui diantaranya sebagai berikut ini:

1. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:
 - a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
 - b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .
11. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undangundang No. 12 tahun 1964.

KESIMPULAN

Pelatihan merupakan suatu prosedur yang digunakan dalam mengembangkan pengetahuan dan keahlian para karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan dilakukan dengan berbagai macam metode, disesuaikan dengan tujuan serta kemampuan sumber daya perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia maka suatu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan pelatihan terhadap kompetensi pegawai yang berbeda-beda antara individu satu dengan yang lainnya karena pada dasarnya pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan perusahaan.

REFERENSI

- Amelia, A., Manurung, K. A & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*. 21 (2).
- Annalia, W. (2020). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*. 3 (3).
- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 4 (1).

- Gustiana, R., Hidayat, T & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 3 (6).
- Hayati, N & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*. 5 (1).
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*. 1 (1).
- Mustopa, R., Barjah, K. M., Ahsaina, A. N & Rais, Y. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial dan Teknologi*. 1 (3).
- Peumma, M. K. U., Foeh, J. E. H. J & Manafe, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 4 (5).
- Sulaiman & Asanudin. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntanika*. 6 (1).