



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 249-253

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

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



Studi Literatur: Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Widya Eka Prasetya¹, Betha Nurlaili Khoirun Nisaa², Indah Rahma Safitri³, Lili Sularmi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang¹

Corresponding author: widyaprasetya0401@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Oktober 2023 Disetujui 20 Oktober 2023 Diterbitkan 4 Nopember 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur terhadap pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR). Langkah-langkah yang dilakukan meliputi pemilihan topik penelitian, pemilihan database, pemilihan kata kunci, seleksi artikel, evaluasi kualitas artikel, analisis data, dan penulisan laporan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan. Hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan supaya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Pengembangan SDM sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi pelayanan sosial. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh lembaga organisasi pelayanan sosial ditujukan untuk meningkatkan kinerja para SDM. Pelatihan ini biasa dilakukan sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Pelatihan ini terkait dengan pengelolaan SDM. Dan pelatihan ini berada dalam manajemen HRD. Dalam hal ini, pekerja sosial penting guna mengetahui manajemen HRD. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian selanjutnya mengenai pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia.</p>
<p>Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia</p>	

ABSTRACT

Keywords:

*Training, Development,
Human Resource
Management*

This research aims to conduct a literature review on human resource management training and development using the Systematic Literature Review (SLR) method. The steps taken include research topic selection, database selection, keyword selection, article selection, article quality evaluation, data analysis, and report writing. The results of this study show that training and development of human resource is carried out based on the analysis of job needs and individual employees. This has the aim of increasing the knowledge, abilities and skills of employees so that they can carry out their duties and responsibilities properly. Human resource development is needed because it has important aspects for increasing human resource productivity and also has certain goals that must be achieved for the progress of a company or social service organization. Human resource development can be done with training. Training conducted by social service organization institutions is aimed at improving the performance of human resource. This training is usually conducted according to the needs of the employees. This training is related to human resource management. And this training is in human resource management. In this case, it is important for social workers to know human resource management. Human resource determine the process of successful performance of an organization. Human resource development aims to make it easier to realize organizational goals, because qualified human resource are considered capable of carrying out their duties and functions as employees in an organization. This research is expected to contribute to further research on training and development of human resource management.

PENDAHULUAN

Pelatihan dan Pengembangan merupakan dua hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga, perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat bagi para karyawan yang memiliki kekurangan terhadap kemampuan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan memang sangat perlu dilakukan melihat perkembangan zaman saat ini yang sangat pesat, yang mana pendidikan formal yang telah dicapai tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia yaitu, kuantitas dan kualitas. (M.M. Papayungan, 1995: 110) yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai

dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan.

Beberapa peneliti fokus pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Ada penelitian yang fokusnya hanya terbatas berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan untuk menjelaskan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menjelaskan metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan, menjelaskan manfaat yang didapat dari pelatihan dan pengembangan, menjelaskan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelatihan dan pengembangan, serta menjelaskan metode untuk evaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

KAJIAN LITERATUR

1. PELATIHAN

Rivai 2008 menerangkan bahwa pelatihan adalah sesuatu yang bersifat pribadi (pada umumnya one-to-one), on-the-job pendekatan yang digunakan oleh para manajer dan pelatih untuk membantu mengembangkan keterampilan mereka dan tingkat kemampuan. R. Wayne Mondy dalam Mathis et al., 2010 menjelaskan bahwa pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Jeffrey A. Mello dalam Mathis et al., 2010 menyatakan “Training involves employees acquiring knowledge and learning skills that they will be able to use immediately”. Yang artinya, pelatihan melibatkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan belajar bahwa mereka akan dapat menggunakan segera. Kasmir (2016:125) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas mengenai pelatihan, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

2. PENGEMBANGAN

Hasibuan (2009:69) menerangkan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Suparyadi (2015:233) menerangkan bahwa pengembangan merupakan suatu upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang sifatnya antisipatif dan bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi pimpinan, serta guna memperoleh keunggulan bersaing di bidang sumber daya manusia. Kasmir (2016:140) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Berdasarkan pendapat dari ahli di atas mengenai pengembangan, maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

3. SUMBER DAYA MANUSIA

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia terangkum menjadi satu dalam sebuah manajemen sumber daya manusia. Menurut Wijayanto, (2012:249) manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi pengelolaan yang terkait dengan proses kegiatan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan. Marhot Tua dalam Sunyoto & Danang (2012:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai, mengembangkan, memotivasi dan memelihara tempat kerja agar berkinerja tinggi dalam organisasi. Berdasarkan beberapa definisi yang dijabarkan, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengukur dan pendorong bagi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan dalam berbagai bentuk fungsi kegiatan yang meliputi, perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia serta memelihara tempat kerja untuk kinerja yang maksimal serta didukung dengan perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi atau penghargaan, dan keselamatan kerja pada karyawan. Perencanaan dan

pelaksanaan dari beberapa fungsi tersebut harus didukung dengan analisis jabatan serta penilaian kerja yang objektif dan teliti.

METODE

Metode penelitian yang diterapkan untuk mempelajari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR). Langkah-langkah yang dijalankan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

- a. Pemilihan topik: Menentukan topik penelitian yang akan dikaji, yaitu analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Pemilihan database: Memilih database yang akan digunakan untuk mencari artikel yang relevan dengan topik penelitian. Database yang digunakan adalah Google Scholar.
- c. Pemilihan kata kunci: Menentukan kata kunci yang akan digunakan dalam pencarian artikel. Beberapa kata kunci yang digunakan adalah "pelatihan", "pengembangan", dan "sumber daya manusia".
- d. Seleksi artikel: Melakukan pencarian artikel berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan dan lakukan seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Beberapa kriteria inklusi yang digunakan adalah artikel yang dipublikasikan dalam jurnal terpercaya, artikel yang terkait dengan topik penelitian, dan artikel yang dipublikasikan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa kriteria eksklusi yang digunakan adalah artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian, artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi, dan artikel yang tidak tersedia secara online.
- e. Evaluasi kualitas artikel: Evaluasi kualitas artikel yang terpilih menggunakan pedoman yang telah ditentukan. Pedoman evaluasi mencakup kriteria seperti metode penelitian yang digunakan, data yang digunakan, dan hasil yang diperoleh.
- f. Analisis data: Melakukan analisis data terhadap artikel yang telah terpilih. Analisis mencakup sintesis data, penafsiran hasil, dan kesimpulan yang diperoleh dari artikel yang telah terpilih.
- g. Penulisan laporan: Menuliskan laporan penelitian dalam bentuk artikel yang berisi informasi tentang topik penelitian, metode penelitian yang digunakan, hasil penelitian, kesimpulan, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

Sehingga, dengan menggunakan metode SLR, diharapkan penelitian tentang dapat dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dan objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa studi telah dilakukan untuk mengkaji pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Berikut ini adalah beberapa hasil kajian literatur yang relevan: Sebenarnya banyak definisi mengenai pelatihan. Namun pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Pelatihan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Adapun jenis-jenis pelatihan yakni, pelatihan teknis, pelatihan rutin, pelatihan antar pribadi, dan pelatihan pengembangan inovatif. Dalam konteks dunia kerja secara tegas membedakan antara pendidikan dan pelatihan yaitu bahwa pendidikan lebih diarahkan untuk memecahkan knowledge problems, sedangkan pelatihan lebih pada skill problems, dan keduanya digunakan bersama untuk memecahkan motivation problems.

Pengembangan SDM (HR development) dapat dipahami sebagai pentiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM yang membawa misi difokuskan pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap individu yang terlibat dalam proses pembangunan. Adapun jenis-jenis pengembangan yakni: pengembangan secara informal merupakan pengembangan yang bisa

dilakukan atas inisiatif pribadinya. Pengembangan secara formal merupakan pengembangan yang dilakukan oleh organisasi dengan biaya yang cukup besar.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan oleh organisasi dan terutama oleh para karyawan. Manfaat yang dirasakan organisasi memang tidak terlihat dengan kasat mata, apalagi belum memiliki catatan target pencapaian perusahaan. Namun, dapat merasakan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing. Manfaat yang dirasakan oleh para peserta atau karyawan sendiri antara lain meningkatnya pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja sehari-hari, serta meningkatnya kepercayaan diri secara pribadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merujuk kepada aktivitas yang mempunyai tujuan untuk menumbuhkan hingga memotivasi kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi. Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk kariernya di masa yang akan datang dan dalam rangka penyiapan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan berbagai macam metode, disesuaikan dengan tujuan serta kemampuan sumber daya perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan metode literature review terhadap 9 (sembilan) jurnal ilmiah yang relevan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan artikel jurnal ilmiah dan variabel penelitian, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pelatihan dan pengembangan.

REFERENSI

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, November). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Damingun, D. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 11(2), 245-252.
- Gunastri, N. M. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. In *Forum Manajemen* (Vol. 11, No. 2, pp. 80-89).
- 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), 657-666.
- Mustopa, R., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi covid-19. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 1(3), 166-174.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(1), 24-30.
- Yumna, M. A., Ahsaina, N. A., & Mustopa, R. PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MASA PANDEMI COVID-19.