



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 261-265

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

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



Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja

Fahru Roji Malik¹, Muhammad Bintang Nugraha², Novia Alvionita Dewi³, Lili Sularmi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis., Universitas Pamulang

Corresponding author: e-mail: noviaalvionita7@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Oktober 2023 Disetujui 20 Oktober 2023 Diterbitkan 4 Nopember 2023</p>	<p>Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja menjadi suatu kebutuhan yang penting bagi instansi maupun perusahaan, sehingga setiap organisasi akan berusaha untuk mendukung upaya tersebut bagi para pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan telaah literature mengenai peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah <i>Metode Systematic Literature Review</i> (SLR). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran penting pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan saat ini, sementara pengembangan ditujukan untuk persiapan peran lebih tinggi di masa depan. Definisi pelatihan mencakup peningkatan produktivitas individu, sementara pengembangan menekankan persiapan untuk tanggung jawab lebih tinggi. Pelaksanaan rutin pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Upaya ini juga lebih efisien dibandingkan merekrut karyawan baru, karena membangun keterampilan internal dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan pengembangan bertujuan meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan: pelatihan untuk kemampuan saat ini, pengembangan untuk peran lebih tinggi di masa depan.</p>
<p>Kata Kunci: <i>Pelatihan, Pengembangan, Kinerja</i></p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>Training and development of human resources is very necessary to improve performance, which is an important need for agencies and companies, so that every organization will try to support these efforts for its employees. This research aims to present a literature review regarding the role of training and human resource development in improving performance. The research method used is the Systematic Literature Review (SLR) Method. The results of this research indicate that the important role of training and human resource development</i></p>

in improving employee performance is that training aims to improve current abilities, while development is aimed at preparing for higher roles in the future. the definition of training includes increasing individual productivity, while development emphasizes preparation for higher responsibilities. Routine implementation of training and development can improve employee performance and provide a competitive advantage for the company. This effort is also more efficient than recruiting new employees, because it builds internal skills and increases employee confidence. Based on the research that has been conducted, it can be concluded that training and development aims to improve employee competence and performance: training for current abilities, development for higher roles in the future.

PENDAHULUAN

Penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memiliki tim pegawai yang kompeten dan handal. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mendukung perusahaan mencapai keunggulan dan sukses. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia berperan krusial dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang perlu dijaga dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Menurut Kuruppu et al. (2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM nya. Manusia berperan sebagai penggerak utama dalam berpikir dan merencanakan upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi. Dengan demikian, pegawai dapat mengembangkan keahlian tambahan dan mengenali potensi yang ada dalam dirinya. Program pelatihan karyawan diperlukan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mendukung pencapaian tujuan visi misi perusahaan atau organisasi

Agar keberadaan sumber daya manusia memiliki kontribusi atau peran yang maksimal dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara komperhensif dan terus menerus, salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Melatih dan mengembangkan kemampuan karyawan adalah upaya dari pimpinan untuk meningkatkan kompetensi setiap karyawan. Perusahaan berharap agar karyawan dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap tugas-tugas mereka akan menghasilkan peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Setiap organisasi diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan dengan melalui program pelatihan dan pengembangan SDM. Ini dianggap sebagai kewajiban bagi organisasi karena penempatan karyawan langsung pada pekerjaan tidak menjamin kesuksesan mereka.

Oleh karena itu, perencanaan dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Pendekatan ini memastikan pelatihan dan pengembangan berjalan dengan baik. Program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh organisasi memiliki tujuan dan sasaran pencapaian yang jelas. Hal ini memudahkan pemahaman arah pelatihan dan pengembangan yang dijalankan dan memungkinkan evaluasi apakah tujuan telah tercapai pada akhir masa pelatihan. Menurut Malik (2011) terdapat perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, yaitu pertama, tujuan pelatihan dilaksanakan untuk peningkatan kemampuan individu untuk jabatan pada saat ini, sedangkan pengembangan untuk peningkatan kemampuan individu untuk jabatan yang akan datang. Kedua, orientasi pelatihan untuk kebutuhan jabatan sekarang, sedangkan pengembangan untuk kebutuhan perubahan terencana atau tidak terencana. Ketiga, jangka waktu pelaksanaan pelatihan relatif singkat (*short term*), sedangkan pengembangan relatif lebih lama (*long term*).

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan telaah literature mengenai analisis peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rujukan untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana peranan pelatihan dan pengembangan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

KAJIAN LITERATUR

1. Pelatihan

Menurut Kaswan dalam (Massie, Tewel, & Sendow, 2015) mendefinisikan "Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif". Menurut Handoko (Lolowang, Adolfina, & Lumintang, 2016) "Pelatihan adalah Proses meningkatkan pengetahuan dan Keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah atau rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin". Gomes dalam jurnalnya (Onibala, Tewel, & Sendow, 2017) menuturkan "Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya".

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Flippo (1984:32) dalam Gaol (2014:43) menjelaskan bahwa "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik". Menurut Harris dan DeSiomne (1999:2) dalam Yustino (2015) "Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang".

3. Kinerja

Menurut Abdullah (2014) Kinerja adalah "prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di Institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi". Menurut Mamik Eko Supatmi dkk (2000), Bahwa secara konseptual "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurung waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan, dan mencapai hasil kerja berdasarkan Standar kerja yang telah ditetapkan".

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 peran 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 sumber daya manusia", dan "kinerja"
- d. Seleksi artikel: Melakukan pencarian artikel berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan dan dilakukan 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 referensi 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

Beberapa studi yang telah dilakukan untuk mengkaji peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Berikut ini adalah beberapa hasil kajian literature yang relevan:

1. Pelatihan

Pemberian program pelatihan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dikarenakan pelatihan berdampak pada bertambahnya kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan bersaing perusahaan.

Terdapat berbagai definisi mengenai pelatihan yang ditemukan dalam artikel literatur sebagai berikut:

- a. Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas individu (Sendawula et al., 2018).
- b. Pelatihan adalah penerapan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, sehingga lebih bersifat praktis, untuk meningkatkan kinerja atau prestasi bagi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Hidayat & Budiarta, 2018).
- c. Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja (Bariqi, 2018).
- d. Pelatihan dan pengembangan umumnya disebut sebagai pengalaman belajar yang direncanakan yang mendidik karyawan tentang melakukan pekerjaan saat ini dan masa depan (Abogsesa & Kaushik, 2018).
- e. Pelatihan merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan perubahan sikap karyawan (Wiliandari, 2014).

2. Pengembangan

Pengembangan berbeda dengan pelatihan dalam hal tujuan pelaksanaannya untuk peningkatan kemampuan jangka panjang. Terdapat beberapa definisi mengenai pengembangan yang ditemukan dalam kajian literatur antara lain:

- a. Pengembangan adalah penyiapan pegawai untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda lebih tinggi di dalam suatu organisasi (Bariqi, 2018). Pengembangan tidak hanya mencakup kegiatan-kegiatan yang meningkatkan prestasi kerja tetapi juga yang membawa pertumbuhan kepribadian, membantu individu dalam kemajuan menuju kedewasaan dan aktualisasi kapasitas potensial sehingga mereka tidak hanya menjadi karyawan yang baik tetapi orang yang lebih baik (Sthapit & Ghale, 2018).
- b. Pengembangan adalah penyiapan individu untuk mengemban tanggung jawab lebih tinggi di dalam perusahaan, yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Wiliandari, 2014).

Dengan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan secara rutin dapat membantu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Semakin cepat karyawan dapat mempelajari hal baru hal tersebut menjadi bonus tersendiri bagi perusahaan sehingga mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnisnya. dan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan lebih baik dan menghemat anggaran dibandingkan melatih dan mengembangkan karyawan baru karena pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membuat pegawai menjadi lebih percaya diri dan merasa bahwa perusahaan sangat peduli terhadap pegawainya tersebut dengan memperhatikan keterampilan mereka dalam bekerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa peran pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan saat ini, sementara pengembangan ditujukan untuk mempersiapkan karyawan untuk peran lebih tinggi di masa depan. Metode pelatihan dan pengembangan bervariasi sesuai tujuan dan sumber daya perusahaan. Penting untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan dengan adil, transparan, dan mengevaluasi efektivitas program tersebut.

REFERENSI

- 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).
- 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.
- R. Ati Haryati (2019). Sitasi, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta., *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3 (1), 91-97.
- Rizal, M., Saerang, I. S., & Jopie, R. J. Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikawanua. com. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 132122.
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Barus, R. A. B., & Amri, S. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(2), 233-251.
- Vizzya, R., & Afrianty, T. W. (2017). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Female Daily Network* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).