



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 452-455

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

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



## Meningkatkan Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan

Elin Yulyani<sup>1</sup>, Putri Agustini<sup>2</sup>, Putri Aprilia Nugraha<sup>3</sup>, Lili Sularmi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: [Putrinugraha1804@gmail.com](mailto:Putrinugraha1804@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 01 Oktober 2023 Disetujui 15 Oktober 2023 Diterbitkan 25 November 2023</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Sumber daya manusia, Produktivitas karyawan, Pelatihan, Kinerja, Evaluasi.</p>	<p>Sumber daya manusia adalah individu produktif yang menjadi aset organisasi atau perusahaan. Tumbuh kembangnya suatu organisasi atau perusahaan tergantung kepada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan dapat menjadi alat untuk mengukur kinerja dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penelitian ini menggabungkan metode kualitatif dengan pendekatan literature review. Pelatihan sumber daya manusia mengambil peranan yang penting dikarenakan pelatihan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam membantu untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, meningkatkan skill, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustrasi, meningkatkan kepuasan kerja, menjadi lebih mandiri serta pekerja keras serta menjadikan lebih percaya diri menghadapi tantangan zaman.</p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Human resources, employee productivity, training, performance, evaluation.</i></p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>Human resources are productive individuals who are assets of an organization or company. The growth and development of an organization or company depends on the work productivity of employees. Employee productivity can be a tool to measure employee performance and ability to complete the work assigned to them. This research combines qualitative methods with a literature review approach. Human resource training plays an important role because human resource training in a company has an important role in helping to become wiser, able to solve problems, improve skills, foster enthusiasm, reduce stress and frustration, increase job satisfaction, become more independent and hardworking, and make you more confident in facing the challenges of the times.</i></p>

## PENDAHULUAN

Salah satu unsur manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang menjadi aset organisasi atau perusahaan. Tumbuh kembangnya suatu organisasi atau perusahaan tergantung kepada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan dapat menjadi alat untuk mengukur kinerja dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan merupakan hasil dari produktivitas dari karyawan yang dimilikinya, sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan potensi (skill) dalam jabatan atau pekerjaannya, Tujuan pelatihan untuk mengurangi kendala dan mengoptimalkan kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan, dan memiliki manfaat dapat mengoptimalkan kemampuan potensi

(skill) karyawan. Dengan melakukan Langkah – Langkah yang tepat mulai dari memeriksa kebutuhan, membuat konsep, menyediakan peserta, melakukan pelatihan, dan evaluasi maupun Tindakan lanjutnya. Dalam pelatihan SDM dapat menggunakan metode *on the job training*.

Menurut Simamora dalam Sri Larasati (2018: 111), Menyatakan bahwa “Pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat itu secara lebih baik”. Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018: 111) menyatakan bahwa “Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (Pengetahuan dan Keterampilan) para karyawan”. Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018: 111) menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kinerja dari tiap pegawainya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Dengan pengembangan sumber daya manusia, maka tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk diwujudkan. Sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu organisasi perlu adanya komitmen pemimpin untuk mewujudkannya di dalam organisasi.

## **KAJIAN LITERATUR**

Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan". Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Dan menurut Jackson et al. (2018), pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggabungkan metode kualitatif dengan pendekatan literature review. Moleong mengemukakan bahwa tidak hanya wawancara dan survei tetapi juga bahan tekstual, artefak fisik, dan arsip-arsip dapat berfungsi sebagai sumber informasi dalam studi kualitatif (Siyoto & Sodik, 2015). Buku jurnal ilmiah, dan laporan terkait semuanya merupakan tempat yang baik untuk mulai mencari literatur (Siyoto & Sodik, 2015). Tinjauan pustaka dilakukan untuk mengetahui sifat permasalahan yang diteliti (Afiyanti, 2005). Sugiyono berpendapat bahwa ada banyak pilihan untuk mengumpulkan data penelitian (Sugiono, 2018). Para penulis mengumpulkan temuan mereka dari berbagai tinjauan literatur, termasuk publikasi ilmiah cetak dan online, buku, ebook, dan internet. Proses analisis data tiga tahap Sugiono menggunakan model Miles dan Habermen meliputi: analisis, reduksi, dan verifikasi (Sugiono, 2018). Peneliti dalam penelitian ini melakukan analisis data dengan terlebih dahulu mencari literatur yang relevan dari berbagai sumber; kemudian, peneliti mengurangi ukuran data dengan mengkategorikan informasi yang dikumpulkan dengan cara yang paling sesuai dengan tujuan penelitian; akhirnya, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan temuan peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis and Jackson (2003) dikutip oleh (Zainal et al., 2015:171) terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yaitu *assessment*, *design*, *delivery* dan *evaluation*.

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:

1. Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas individu (Sendawula et al., 2018).
2. 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).
3. Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja (Bariqi, 2018).
4. Pelatihan dan pengembangan umumnya disebut sebagai pengalaman belajar yang direncanakan yang mendidik karyawan tentang melakukan pekerjaan saat ini dan masa depan (Abogsesa & Kaushik, 2018).
5. Pelatihan merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan perubahan sikap karyawan (Wiliandari, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abogsesa & Kaushik (2018) pada Bank Jumhuri Libia, ditemukan antara lain: para karyawan tidak mengetahui proses seleksi untuk mengikuti pelatihan; evaluasi dilakukan tidak untuk menilai pengetahuan yang diperoleh peserta pelatihan dan menilai keefektifan pelaksanaan pelatihan, namun hanya untuk melengkapi dokumen resmi; sebagian karyawan tidak berminat untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh perusahaan. Indikator yang biasanya ada di dalam Pelatihan menurut Mangkunegara (2013) dalam Sianturi (2018) antara lain jenis pelatihan, tujuan, materi, metode, kualifikasi peserta, dan kualifikasi instruktur. Pelatihan keterampilan dasar diberikan kepada karyawan di level bawah dan terlibat langsung dalam pemberian layanan pada nasabah, sedangkan bagi karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi dan memegang posisi manajerial diberikan pelatihan dengan pendekatan interaktif (Abogsesa & Kaushik, 2018). Menurut Bariqi (2018), pelatihan dapat dilaksanakan melalui pelatihan teknis, pelatihan rutin, pelatihan antar pegawai dan pelatihan pengembangan inovatif. Sedangkan pengembangan dapat dilaksanakan melalui pengembangan secara informal atas inisiatif pegawai dan pengembangan formal yang diinisiasi oleh perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi; Mathis and Jackson (2003) dikutip oleh (Zainal et al., 2015:171) terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas antara lain: 1). *Assessment*: Metode yang paling umum digunakan dalam penilaian kompetensi SDM. Penerapannya dilakukan untuk mengidentifikasi dan menajaring karyawan, yang dinilai mempunyai potensi dari sisi manajerial untuk menduduki posisi tertentu dikemudian hari. 2). *Design*: langkah-langkah penting yang harus diambil untuk memastikan manajemen akan memiliki produk pelatihan yang dirancang secara profesional yang bisa memenuhi kebutuhan organisasi, 3). *Delivery*: Dilakukan untuk memberikan kemampuan penugasan materi kepada para trainer agar para trainer bisa memberikan pelatihan terhadap suatu obyek. Tujuannya yaitu agar peserta pelatihan mampu melatih, 4) *Evaluation*: Suatu proses untuk menentukan kemajuan suatu program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai.

## **KESIMPULAN**

Pelatihan sangat penting dilakukan pada perusahaan untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dan juga tingkat kompeten para karyawan sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang lebih berkualitas dibandingkan dengan yang sebelumnya. Hal ini melalui beberapa tahapan pelatihan dalam perusahaan diantaranya melalui tahapan perencanaan, tahapan desain pelatihan, serta tahap penilaian/evaluasi. Dan pelatihan sumber daya manusia mengambil peranan yang penting dikarenakan pelatihan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam membantu untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, meningkatkan skill, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustrasi, meningkatkan kepuasan kerja, menjadi lebih mandiri serta pekerja keras serta menjadikan lebih percaya diri menghadapi tantangan zaman.

## **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).
- 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.
- Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 44-54.