



Kajian Dampak Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Berbagai Sektor Industri

Achmad Puariesthaufani N^{1*}, Sjahril Effendy Pasaribu², Dewi Sri Handayani³, Muthi'ah Patuan⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: ^{1*}a.puariesthaufani.n@gmail

Article History:

Received Feb 01th, 2023

Revised Feb 02th, 2023

Accepted Feb 03th, 2023

Abstrak

Keberadaan pelatihan dan pengembangan karyawan menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya memanfaatkan karyawan potensial, tetapi juga pada individu yang dapat berkomitmen untuk mencapai tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi. Pelatihan dan pengembangan juga menjadi sangat berdampak terhadap kinerja, bila dari talenta karyawan yang paling diandalkan dalam suatu organisasi dengan melatih mereka dengan baik. Hasil kajian terhadap literatur yang meneliti pengaruh pelatihan dan pengembangan di berbagai sector industry, menegaskan bahwa kedua hal tersebut punya dampak yang cukup signifikan dalam mempengaruhi kompetensi serta kinerja karyawan, bahkan berpengaruh dalam peningkatan keduanya bila disertai dengan metode yang tepat sesuai kebutuhan individu setiap karyawan.

Kata Kunci : Dampak Pelatihan SDM, Dampak Pengembangan SDM, Kinerja

Abstract

The existence of employee training and development shows that the organization does not only make use of potential employees, but also individuals who can commit to achieving a higher level of responsibility. Training and development also has a significant impact on performance, if the talents of employees are the most relied upon in an organization by training them properly. The results of a review of the literature that examines the effect of training and development in various industrial sectors, confirms that these two things have a significant impact on influencing employee competence and performance, even influencing the improvement of both when accompanied by the right method according to the individual needs of each employee.

Keyword : Impact of HR Training, Impact of HR Development, Performance

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan karyawan masih menjadi perhatian yang menarik bagi banyak pemimpin, dimana banyak organisasi menginvestasikan lebih dari 126 miliar US Dollar/pertahun dalam aktivitas tersebut (Jehanzeb & Bashir, 2013) yang bertujuan agar karyawan mampu memaksimalkan peran positif pada performa perusahaan. Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Association for Talent Development, pengeluaran investasi langsung karyawan pada pelatihan dan pengembangan telah meningkat setiap tahunnya. Investasi untuk pelatihan dan pengembangan karyawan ini terdiri dari beragam bidang, seperti wajib, kepatuhan, manajerial, pengawasan, pengembangan eksekutif, layanan pelanggan, penjualan, keterampilan interpersonal, dan lain-lain (Rodriguez & Walters, 2017).

Pelatihan dan pengembangan karyawan menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya memanfaatkan karyawan potensial, tetapi juga pada individu yang dapat berkomitmen untuk mencapai tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi. Pelatihan menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, yang urgensinya mengembangkan serta mendukung kegiatan karyawan, guna eksplorasi ruang pemikiran mereka terhadap subjek dan ide dengan peningkatan produktivitas sebagai tujuan utama (Anwar & Abdullah, 2021).

Gardi et al, (2020) berpandangan bahwa pelatihan dan pengembangan, sejatinya ialah struktur mendasar untuk eksistensi sebuah organisasi yang berkelanjutan. Menariknya, kegiatan pelatihan dan pengembangan tidak dapat dihilangkan maupun ditinggalkan, dan terlihat setiap saat maupun dalam setiap lini, untuk menawarkan karyawan terkait informasi yang dibutuhkan organisasi, serta memberikan mereka umpan balik terus menerus tentang sejauh mana kemampuan mereka (Demir et al. 2020).



Pelatihan dan pengembangan juga menjadi sangat berdampak, apabila dari talenta karyawan yang paling diandalkan dalam suatu organisasi dengan melatih mereka dengan baik secara akademis (Top & Ali, 2021) dimana secara logika lebih mudah untuk mengembangkan minat dan bakat mereka secara mendalam dibandingkan melatih orang baru (Ismael et al, 2021).

Namun, meski banyak para peneliti yang telah mengkaji berbagai hal tentang pelatihan dan pengembangan, masih banyak pihak yang meragukan efektifitas pengaruh pelatihan dan pengembangan di tempat kerja (Majeed & Shakeel, 2017). Maka kajian penelitian ini bertujuan untuk menguatkan serta menegaskan dampak pengaruh dari pelatihan dan pengembangan di perusahaan baik yang bergerak di sektor industri jasa maupun produk.

METODE

Pelatihan – pelatihan yang diperuntukkan karyawan dapat menggunakan berbagai alternatif metode dan menurut Dessler (2008) menyatakan bahwa terdapat beberapa bentuk metode pelatihan, yaitu:

1. On the Job Training atau disingkat OJT berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Setiap karyawan melakukan OJT saat bergabung dalam perusahaan.
2. Magang adalah suatu proses tersruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan pelatihan di pekerjaan.
3. Job Instruction Training adalah sebuah rangkaian logis dengan cara membuat daftar tugas setiap pekerjaan, dan hal penting lainnya, untuk memberikan langkah- langkah pelatihan secara bertahap kepada karyawan.
4. Pengajaran adalah metode yang cepat dan sederhana untuk memberikan pengetahuan kepada sekelompok orang untuk dilatih.
5. Pelajaran terprogram adalah metode sistematis belajar sendiri untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja dengan memberikan pertanyaan atau fakta yang memungkinkan orang itu untuk memberikan respon, dan memberikan orang yang belajar itu jawaban timbal balik yang akurat.
6. Pelatihan dengan peralatan yang audiovisual adalah teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti film, powerpoint, video konferensi, kaset audio, dan kaset video yang dapat sangat efektif dan telah luas digunakan.
7. Pelatihan dengan simulasi adalah sebuah metode dimana orang – orang yang dilatih belajar dengan peralatan sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih diluar pekerjaan.
8. Pelatihan berbasis komputer atau disebut juga computer-based-training (CBT) atau e-learning, orang yang dilatih menggunakan sistem berbasis komputer untuk secara interaktif meningkatkan pengetahuan atau keterampilannya.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu Studi Pustaka. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan menurut Miles dan Huberman yaitu Data collection (Pengumpulan Literatur), Data Condensation (Kondensasi Data), Data Display (Penyajian Data), Conclusion Drawing/Verification (Shinta& Ertien, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Majeed & Shakeel (2017), melakukan penelitian terhadap sumber daya manusia sector perbankan di Pakistan dengan jumlah 200 sampel untuk mengetahui pandangan dan persepsi mereka terhadap pelatihan dan pengembangan. Hasil analisa dan pembahasan berkesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai relasi positif terkait efektivitas organisasi dan juga terhadap efisiensi karyawan disektor perbankan

Pakistan. Penelitian tersebut juga menunjukkan pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk produktivitas dan efisiensi organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi alat manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa 93% karyawan setuju bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari efektivitas organisasi dan selanjutnya hasil 73% menunjukkan bahwa organisasi berhasil menerapkan efisiensi yang disebabkan oleh kedua aktivitas tersebut meningkatkan keterampilan karyawan.

Sementara Wicaksono (2016) melakukan penelitian kepada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan semangat kerja serta kinerja pegawai dengan sampel 100 orang yang bekerja di PT Gudang Garam. Menurutnya sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnyakeseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi. Ulasannya juga menyimpulkan bahwa pelatihan yang baik akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Fakta ini juga berbanding lurus dengan penelitian pelatihan & pengembangan SDM yang dilakukan oleh Lolowang et al. (2016) terhadap Kinerja di PT. Berlian Kharisma Pasifik. Menurutnya, pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan sumber daya manusia menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meski pengembangan sumber daya manusia juga berdampak secara parsial positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.



Tahapan proses pelatihan dan pengembangan SDM menjadi hal yang mesti diikuti oleh karyawan, dimana menurut Mensah & Darkwa (2016) merupakan prediktor penting dari kinerja karyawan secara keseluruhan di sebuah perusahaan. Hasil ulasan penelitian mereka menjabarkan bahwa prediktor terkuat dari kinerja karyawan adalah desain program pelatihan dan pengembangan SDM sebuah perusahaan. Temuan menunjukkan bahwa bagi karyawan yang telah diberi tugas menjalani pelatihan, terbukti berdampak secara efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaan yang diinginkan perusahaan.

Desain Pelatihan dan pengembangan SDM didasarkan pada konsep DNA (Developmental Need Analysis) dan TNA (Training Need Analysis) dengan ragam pengajaran seperti diklat pengenalan, diklat sesuai jabatan, diklat penunjang, diklat penjenjangan, diklat strategi korporat, dan diklat pembekalan purnabakti. Dalam penelitian Shinta & Ertien (2021), mereka menemukan bahwa desain pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat dapat meningkatkan kompetensi maupun optimalisasi performa di masing-masing bidang pekerjaan pada perusahaan.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang mempunyai cara yang serupa, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai dampak yang cukup signifikan dalam mempengaruhi kompetensi serta kinerja karyawan, bahkan berpengaruh dalam peningkatan keduanya bila disertai dengan metode yang tepat sesuai kebutuhan individu karyawan itu sendiri. Dengan demikian, perusahaan akan memperoleh hasil yang maksimal dari implementasi peningkatan kompetensi karyawannya.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai peran vital di perusahaan, dimana tidak hanya memaksimalkan kinerja karyawan, tetapi juga untuk membantu mereka menjadi lebih efisien, produktif, puas, termotivasi, dan inovatif di tempat kerja (Elnaga & Imran, 2013). Analisis desain kebutuhan, implementasi program, pemantauan program dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan SDM terbukti mempengaruhi performa karyawan di Perusahaan baik sector jasa maupun produksi barang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni can, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1– 26.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). Inspiring future entrepreneurs: The effect of experiential learning on the entrepreneurial intention at higher education. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 6
- Auliah,Ahmad. 2011. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai. Skripsi. Jakarta: FSH UIN Jakarta.
- Dharma, A. 2005. Manajemen Prestasi Kinerja. Jakarta: Rajawali.
- Dessler, Gary. 2008. Human Resource Management. Florida: Prentice Hall.
- Febriyanti, Anggita Ria;dkk. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara X, Nganjuk.
- Gardjito, A. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Askara. Jakarta.
- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *European*
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Majeed,A. Shakeel,S. 2017. Importance Of Training and Development In The Workplace. *International Journal Of Scientific & engineering Research* (8):4, April 2017. Pp 498-504.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mensah,A.A, Darkwa. 2016. Training & Development Process and Employess Performance in The Chop Bar Restauraat. *Journal of Research and Development (JRnD)* Vol. 3, No. 1, 2016. Pp 34- 57
- Milles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook* (3rd ed.).Singapore: SAGE.
- M. G. Lolowang., Adolfina., G. Lumintang.2016. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pad apt. *Berlian kharisma Pasifik Manado Jurnal EMBA* 177 Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 177-186



- Nassazi, N. (2013). Effects of training on employee performance: Evidence from Uganda (Unpublished doctoral dissertation). University of Applied Sciences, Vassa, Finland.
- Prihantoro, A. (2012). PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *VALUE ADDED*, 8(2), 78–98.
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kutai Timur. Untag Samarinda.
- Rodriguez, J. Walters, Kelly. 2017. The Importance Of Training & Development in Employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal Of Multidisciplinary Research and Deevlopment*. 3(10):206-212.
- Salmah, Ninin Ayu. 2012. Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electronic Power Sekayu. *JURNAL EKONOMI DAN INFORMASI AKUNTANSI (JENIUS) VOL. 2 NO. 3 tahun 2012*. Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Sedarmayanti. 2004. Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan. Universitas Michigan: Mandar Maju.
- Shinta, D.E, Ertien, RN (2021). Pelatihan dan pengembangan SDM berbasis Kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23 (4) 2021, 804-812
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen SDM. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sunarmintyastuti, L., & Hugo Aries Suprpto. (2019). Pengembangan SDM Melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP>, 6(2), 317–322. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3737989>
- Top, C., & Ali, B. J. (2021). Customer satisfaction in online meeting platforms: Impact of efficiency, fulfillment, system availability, and privacy. *Amazonia Investiga*, 10(38), 70– 81. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.38.02.7>
- Veithzal Rivai,. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wicaksono, Y. S. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan, Studi Kasus PT Gudang Garam, Tbk Kediri) *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016. Pp 31-40.
- Zainal, P. D. V. R., Ramly, P. D. H. M., Mutis, P. D. T., & Arafah, D. W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (3rd ed.; K. Putra, Ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.