J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Kinerja Karyawan

Farid Al Farizi[1], Thijanul Aroby[2], Muhammad Alkirom Wildan[3]
[1,2,3]Universitas Trunojoyo Madura
E-mail: faridalfarizi604@gmail.com[1], arobythijanul@gmail.com[2], wildan.alkirom69@trunojoyo.ac.id[3]

Article History:
Received: 23 Desember 2024
Revised: 13 Januari 2025
Accepted: 21 Januari 2025

Keywords: *Training, Development, Employee Performance*

Abstract: *Human resource training and development are important elements in HR management that play a significant role in improving employee performance and organizational competitiveness. This article discusses the concept of training and development, and how both contribute to building employee competencies and skills. Training focuses on improving short-term capabilities, while development is oriented towards long-term learning to prepare employees for future challenges. Based on literature analysis and previous research, it was found that effective training can reduce turnover and increase employee motivation, productivity, and job satisfaction. To maximize the results, organizations need to implement a strategy for identifying training needs, adjusting programs to the organization's vision, and using a variety of learning models. Thus, planned and sustainable training and development are expected to create an adaptive and productive work environment, thereby supporting the achievement of organizational goals.*

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia di organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu aset terpenting yang dimiliki perusahaan untuk dapat menunjang keberhasilan sebuah Perusahaan. Sebuah perusahaan juga harus mampu untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan menggunakan SDM yang profesional sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Melalui pelatihan dan pengembangan, suatu organisasi di bidang bisnis dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Sehingga hal tersebut akan memberikan *output* yang optimal yang akan menentukan keberhasilan dari suatu organisasi bisnis tersebut.

Dalam konteks organisasi, pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat strategis. Pada intinya Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran. Kegiatan pelatihan ini sering dilakukan oleh sebuah organisasi bisnis setelah proses rekrutmen karyawan karena kegiatan pelatihan ini hanya diberikan kepada karyawan organisasi tersebut. Dengan tujuan yakni dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan saat ini. Kegiatan pelatihan karyawan ini biasanya dilakukan dengan program pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara prosedur dan terorganisir secara sementara dan bertahap. Program pendidikan jangka pendek tersebut memiliki tujuan untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan yang

akan diberikan dalam suatu organisasi bisnis tersebut. Biasanya pelatihan yang diberikan secara jangka pendek tersebut bersifat lebih spesifik dan manfaat dari pelatihan tersebut dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Berbeda dengan pelatihan, pengembangan sendiri lebih berfokus pada peningkatan profesionalitas, keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan sesuai dengan tugas dan fungsi mereka yang dilakukan secara optimal. Sehingga diharapkan kinerja dari para karyawan akan semakin optimal. Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dan umum serta bersifat jangka panjang. Hal tersebut dikarenakan pengembangan berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, maka pelatihan dan pengembangan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja dari para karyawan.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat memberikan manfaat bagi organisasi, seperti peningkatan kinerja karyawan, penurunan tingkat turnover, dan peningkatan daya saing organisasi. Namun, dalam praktiknya, tidak semua organisasi dapat menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang optimal. Beberapa kendala yang sering dihadapi antara lain terbatasnya anggaran, kurangnya dukungan manajemen, dan kesulitan dalam mengevaluasi efektivitas program.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji mengenai bagaimana peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi dan bagaimana strategi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi .Melalui pembahasan yang komprehensif ini, diharapkan artikel ini dapat memberikan wawasan bagi organisasi dalam merancang dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang efektif dalam suatu organisasi.

LANDASAN TEORI

Pelatihan dapat didefiniskan sebagai suatu kegiatan yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan seorang pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/ buruh, “pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan”. Pelatihan sendiri merupakan suatu tindakan atau perbuatan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi karyawan supaya bisa melakukan kegiatan yang lebih efektif dan efisien di masa yang akan datang. Menurut Mangkunegara (2005), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan ini berorientasi pada masa sekarang serta masa yang akan datang dan dapat membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kompetensi yang spesifik sehingga mereka bisa berhasil dalam pekerjaan yang dilakukan. Tujuan dari dilakukannya pelatihan oleh perusahaan atau organsiasi ialah untuk memperbaiki teknik dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kualitas kinerja dari para karyawan. Dalam pelatihan kerja terdapat beberapa metode yang bisa digunakan dalam pelaksanaanya, yakni bisa menggunakan metode *on the job training* (metode pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja, bertujuan untuk membantu karyawan baru memahami tanggung jawab mereka secara langsung) dan metode *off the job training* (metode pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja, seperti dilakukan di seminar, workshop, atau kursus yang tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan bimbingan

dari instruktur ahli).

Pengembangan dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan sebagai proses di mana karyawan, dengan dukungan atasannya, menjalani berbagai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya dan memperoleh pengetahuan baru yang mana bertujuan mempersiapkan karyawan sebagai individu untuk dapat berkontribusi lebih baik lagi di perusahaan. Pengembangan ialah langkah paling penting yang harus diambil bisnis untuk meningkatkan produktivitas karyawan. "Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral seorang karyawan sesuai dengan persyaratan posisi atau tugasnya melalui pendidikan dan pelatihan dikenal sebagai pengembangan".Pengembangan karyawan menurut Kasmir (2016) adalah sebuah proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, minat dan bakat, serta perilaku karyawan. Tujuan utama dari adanya pengembangan ini adalah untuk meningkatkan profesionalitas serta keterampilan karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal. Pengembangan karyawan ini sangat penting dilakukan secara terencana dan berkelanjutan karena dapat meningkatkan kerja dan peningkatan kompetensi karyawan. Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki juga meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap serta sifat kepribadian dari seorang karyawan di suatu organisasi.

Definisi kinerja karyawan menurut Busono, merupakan kemampuan dari seseorang untuk mencapai persyaratan pekerjaan, dimana sebuah target pekerjaan dapat terselesaikan di waktu yang tepat sehingga sesuai dengan etika moral dari suatu perusahaan. Tingkat kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diketahui melalui kinerjanya, oleh karena itu kinerja sendiri memiliki hubungan kausal dengan kompetensi seseorang di suatu bidang. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana mereka mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi, dengan mempertimbangkan faktor internal seperti kemampuan dan motivasi, serta faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja. Dalam mngukur kinerja dari karyawan maka perlu indikator dalam pengukuran kinerja karyawan tersebut. Menurut teori dari Bernardin & Russell (1993), ada beberapa indikator yang sering digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Efisiensi Kerja, Ketepatan Waktu, Kedisiplinan dan Inisatif dan Kreativitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi

Pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah proses yang terstruktur dimana kedua hal tersebut memfasilitasi adanya perolehan pengetahuan dan keterampilan khusus untuk pekerjaan atau tugas tertentu yang dilaksanakan oleh para karyawan. Pelatihan dan pengembangan ini merupakan sebuah kegiatan pembelajaran yang akan mendukung individual dalam mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk kinerja dari para karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah aspek penting dari manajemen sumber daya manusia dan dianggap sebagai area yang paling cepat berkembang dalam kegiatan personalia setiap karyawan. Pentingnya pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan dan organisasi. Pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan merupakan dinamika penting yang mendukung kelangsungan hidup organisasi mana pun, dan proses pelatihan dan pengembangan adalah salah satu cara yang paling berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas individu dengan mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada karyawan. Dalam penelitian terdahulu telah diseburkan dan mengakui bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki nilai yang sangat penting dan sentral terhadap kinerja karyawan dalam memanajemen sumber daya manusia.

Pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan dari suatu organisasi. Kebutuhan dari adanya pelatihan ini muncul ketika ada suatu kesenjangan yang terjadi antara kinerja dari karyawan yang ada, baik perseorangan atau sekelompok karyawan dan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan, analisis kompetensi ini nanti diperlukan untuk menilai apakah kesenjangan tersebut ada atau tidaknya. Adanya Pelatihan sangat penting untuk keberhasilan pengembangan kepemimpinan dari suatu organisasi tujuan dari pelatihan dan pengembangan sendiri pada intinya adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan, pada pelatihan tradisional atau konvensional yang dapat berupa pelatihan formal atau informal. Untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi dan kinerja yang efektif, sangat penting untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan dan sasaran organisasi melalui pelatihan dan pengembangan. Keduanya merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk meningkatkan suatu kemampuan organisasi agar dapat menghasilkan output yang baik bagi organisasi tersebut. Adanya Pelatihan ini memiliki tujuan untuk peningkatan berkelanjutan dalam kemampuan serta keterampilan manusia sehingga mengubah gaya berpikir karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pada penelitian sebelumnya Hinai dan Harrasi (2021) telah melakukan sebuah penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur di Hana. Pada penelitian teesebut hasil yang ditemukan menunjukkan bahwasanya pelatihan dan pengembangan memiliki banyak dampak positif yang tidak hanya pada aspek produktivitas, motivasi, kepuasan, dan ketidakhadiran, tetapi juga pada kinerja karyawan itu sendiri. Menurut M Vincent (2020), pelatihan membantu karyawan dalam memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang lebih baik untuk mencapai kinerja yang lebih baik . Dengan adanya Sejumlah contoh penelitian terdahulu tersebut maka telah menunjukkan korelasi positif antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap manfaat peningkatan kinerja bagi karyawan dan organisasi dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi yang akan menghasilkan output yang baik di organisasi tersebut.

Strategi untuk mengoptimalkan peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi

Dalam mengoptimalkan peran dari pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi tentunya memerlukan strategi khusus supaya hal tersebut bisa berjalan sesuai dengan prospek atau tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi. Strategi yang bisa dilakukan dalam konteks ini adalah:

1. Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

   Sebelum melakukan kegiatan pelatihan dan pengemabangan dalama meni gkatkan kinerja dari karyawan, sebuah organisasi atau perusahaan haruslah menganalisis terlebih dahulu kebutuhan apa saja yang dibutuhkan untuk kegiatan pelatihan terhadap para karyawan. Hal ini dilakukan agar organisasi atau perusahaan tersebut tahu kebutuhan apa saja yang ditubutuhkan untuk memahami keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui survei, wawancara ataupun penilaian kinerja terhadap para karyawan.
2. Menyesuaikan dengan Prospek Organisasi

   Untuk mengoptimalkan peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus juga memperhatikan bahwa program pelatihan tersebut

telah sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Hal tersebut harus sesuai dengan visi dan misi organisasi , sehingga pelatihan yang diberikan kepada para karyawan bisa relevan dang langsung berdampak pada kinerja dari karyawan.

3. Melakukan Pengembangan Program Pelatihan dengan Model Pembelajaran Yang Beragam dan Pelatihan yang Berbasis Teknologi

   Menggunakan berbagai model pembelajaran yang beragam dalam pelatihan seperti pembelajaran berbasis proyek untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan memanfaatkan teknologi dengan melalui platform e-learning.

4. Mendorong Pembelajaran yang Berkelanjutan

   Dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan ciptakan pembelajaran berkelanjutan yang mana disini para karyawan didorong untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka, bahkan setelah pelatihan yang dilakukan selesai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah proses pengajaran yang dilakukan organisasi kepada individu untuk mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman baru guna meningkatkan kinerja dalam suatu bidang atau pekerjaan tertentu dengan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan keahlian demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Pelatihan ini mencakup pengajaran keterampilan praktis, peningkatan pengetahuan teknis, atau pengembangan interpersonal seperti kepemimpinan dan kerjasama tim. Pengembangan mencakup pendekatan jangka panjang yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan individu atau organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif sehingga mampu mencapai visi dan misi organisasi atau Perusahaan. Dalam melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan, maka perlu strategi khusus yangbharus diterapkan organisasi untuk memaksimalkan kegiatan pelatihan tersebut secara optimal. Yakni dengan melakukan: Identifikasi Kebutuhan Pelatihan, Menyesuaikan dengan prospek organisasi, Melakukan Pengembangan Program Pelatihan dengan Model Pembelajaran Yang Beragam dan Pelatihan yang Berbasis Teknologi dan Mendorong Pembelajaran Yang Berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan dengan strategi khusus dalam penerapannya, yakni sebaiknya organisasi melakukan evaluasi terhadap evektivitas dari pelatihan yang dilakukannya terhadap para karyawan hal tersebut bertujuan untuk mengukur seberapa baik pelatihan yang diberikan dan kontribusinya terhadap kinerja para karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan mengumpulkan feedback dari para karyawan yang ikut dalam pelatihan dan terus memantau perubahan dalam kinerja yang dilakukan mereka setelah kegiatan pelatihan selesai dilakukan. Dengan begitu diharapkan organisasi tersebut, bisa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan keterampilan secara berkelanjutan, meningkatkan motivasi karyawan, serta dapat mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

Abdulrahman, A., & Mshelia, A. G. (2022). Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case Study of Ramat Polytechnic, Maiduguri and Federal Polytechnic, Damaturu. In ... Journal of Advanced Academic and....

Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). Eco-Entrepreneur, 5(1), 17–32. https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/5435

Hinai, A. Al, & Harrasi, N. Al. (2021). Impact of Training and development on Employee performance in Haya Company. Journal of Student Research.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.

Katri, A., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OBC) Sebagai. Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi, 15(1).

Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. Jurnal Sain Manajemen, 1(1), 40–50.

Nurul Fizia, M. I. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur. Jurnal Dinamika Umt, 3(1).https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091

Nwali, N., & Adekunle, M. (2021). Does Training and Development Impact the Employee Performance or another Ritual. ... Journal of Economics, Management....

Retnilasari, E., & Putra, P. (2019b). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah), 10(2), 49–61. https://doi.org/10.33558/maslahah.v10i2.2753

Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(1). https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212