

Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Penguatan Human Capital di Perusahaan

Miftahul Jannah Lubis⁽¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia; miftahuljannahlubis36@gmail.com

Muhammad Chaerul Rizky⁽²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia; mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

Human capital is an essential asset for companies to maintain competitive advantage in a dynamic market. Employee training and development play a key role in optimizing human resource potential and enhancing competence and productivity. This study aims to explore the strategic role of training and development in strengthening human capital within companies. The methodology used includes a literature review. The results of the study show that well-designed and continuous training programs have a significant impact on improving employee skills, adaptability to change, and loyalty. Furthermore, structured employee development can foster innovation and operational efficiency.

Keywords: *employee training; employee development; human capital; productivity; employee effectiveness*

ABSTRAK

Human capital merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis. Pelatihan dan pengembangan karyawan memegang peranan kunci dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia serta meningkatkan kompetensi dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran strategis pelatihan dan pengembangan dalam memperkuat human capital di perusahaan. Metodologi yang digunakan mencakup tinjauan literatur review. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik dan berkelanjutan berdampak signifikan pada peningkatan keterampilan karyawan, adaptabilitas terhadap perubahan, dan loyalitas. Selain itu, pengembangan karyawan yang terstruktur dapat mendorong inovasi dan efisiensi operasional.

Kata kunci : pelatihan SDM; pengembangan SDM; human capital; produktifitas; efektifitas karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup 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. Human capital didefinisikan dalam Kamus Bahasa Inggris Oxford sebagai "kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dan dianggap sebagai sumber daya atau aset." Ini mencakup gagasan bahwa ada investasi pada orang (misalnya, pendidikan, pelatihan, kesehatan) dan bahwa investasi ini meningkatkan produktivitas individu.¹

Pada dasarnya masalah sumber daya manusia berkaitan erat dengan masalah produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Jika diukur dari produktivitasnya keadaan sumberdaya manusia Indonesia kualitasnya masih tergolong rendah, (Nopirin 1997). Sumber Daya Manusia harus dapat diubah menjadi suatu asset keterampilan yang bermanfaat bagi pembangunan (Manullang, 1981).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah konsep krusial dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Mengingat perubahan pesat dalam lingkungan ekonomi dan teknologi, serta

persaingan global yang semakin ketat, pengembangan SDM menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan atau institusi (Riono, 2021). Hal ini mendorong organisasi untuk berinvestasi dalam pengembangan kualitas dan keterampilan tenaga kerja mereka agar dapat menghadapi tantangan masa depan dengan lebih siap dan adaptif. Dengan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka, karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Muhyi, et al., 2016). Pengembangan SDM juga menciptakan iklim kerja yang positif dan berorientasi pada prestasi, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas dedikasi dan kontribusi mereka. Sebagai hasilnya, ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat pergantian tenaga kerja.²

sebelum karyawan mempunyai perkembangan dalam Perusahaan, maka daripada itu Perusahaan tersebut harus menyediakan pelatihan terhadap karyawannya, Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Setiap orang didorong dan dilatih. Dalam hal ini belajar dan berlatih adalah proses tanpa akhir atau sepanjang hayat. Dengan pendidikan dan pelatihan, diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang yang terampil ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan³

sedangkan Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai sukses mencapai tujuan organisasi melalui orang atau pegawai atau anggota. Orang yang bekerja dalam organisasi merupakan sumber utama kapabilitas efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya.

METODE

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode library research yaitu mengkaji penelitian yang bersumber dari Scholar Google, Mendeley, jurnal dan analisis literatur yang relevan dari berbagai sumber kepustakaan. Metode ini penulis gunakan untuk memahami lebih mendalam tentang Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Penguatan Human Capital di Perusahaan.

Metode Library Research dengan menggunakan Scholar Google dari berbagai literatur yang terpercaya dan terverifikasi memungkinkan penulis menyajikan sumber yang berlandaskan teori dan penelitian sebelumnya. Hal ini dapat memperkuat keasahan pada artikel ilmiah tersebut melalui analisis literatur yang sudah diperoleh dengan bukti otentik sehingga mudah dipahami.

HASIL

A. Human Capital Manajemen (SDM)

Sumber daya manusia adalah orang pegawai, karyawan, buruh yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, dan sebagainya yang di rekrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Orang yang bekerja pada organisasi tersebut sering disebut sebagai modal manusia atau human capital. Modal manusia adalah stik kompensasi, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, tenaga, pikiran, perilaku, kepribadian, kreativitas, dan inovasi yang merupakan karakteristik yang ada dalam diri manusia sehingga mampu melaksanakan fungsinya sebagai tenaga kerja atau karyawan yang menciptakan nilai ekonomi. Human capital hidup dan berkembang sehingga dapat memberi kerja secara terus-menerus dan berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen fungsional sumber daya manusia bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang memanajemeni manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan sosial secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Suparno berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia untuk memperoleh tenaga ahli untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan intensif dan penugasan yang tepat.⁴

Menurut Wiley (2002) mendefinisikan bahwa "sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut". Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting,

karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu Matindas (2002) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu system di mana setiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan secara bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam artikel Mona Novita antara lain apabila; (1) bekerja tidak sembrono, (2) hasil kerjanya bernilai, (3) bekerja secara optimal, (4) komitmen terhadap pekerjaan, (5) bekerja dengan memperhatikan kualitas serta mutunya, (6) menggunakan waktu bekerja dengan efektif dan efisien (Mona Novita, 2017).⁵

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga (institutional performance) juga baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi yang membangun keunggulan bersaing melalui peran sumber daya manusia yang menjalankan strategi organisasinya. Oleh karena itu sangatlah penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada para karyawannya.⁶

B. Pelatihan SDM

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.⁷

Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai "usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera". Selanjutnya, sehubungan dengan definisi nya tersebut, Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan dibawah ini: Pelatihan (training) adalah "sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/ sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi". Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.⁸

Program pelatihan sangat penting untuk mengasah kemampuan yang ada pada karyawan sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas. Ketika karyawan mengikuti pelatihan maka akan memberikan dampak yang berbeda baik pada tingkat kepuasan kerja maupun pada hasil yang akan diberikan kepada perusahaan itu sendiri.(Ubay Haki 2021)Pelatihan yang terarah maka akan menunjang karir karyawan. Pengembangan karir karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan pun semakin baik.⁹

Program pelatihan karyawan yang digunakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki beberapa metode sesuai dengan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Riniwati (2016:158-159) menjelaskan metode yang dapat digunakan dalam pelatihan SDM ada 2 yaitu on the job training dan off the job training :

A. On the job training Keunggulan metode ini adalah karyawan dapat belajar langsung dari atasannya atau karyawan lainnya yang telah memiliki pengalaman lebih. Adapun cara yang dapat digunakan adalah:

- 1) Rotasi jabatan Suatu cara yang digunakan dengan melakukan pergantian atau rolling karyawan dari divisi satu ke divisi lainnya.
- 2) Latihan instruksi pekerjaan Latihan dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan saat ini.
- 3) Magang Magang dapat dilakukan dalam perusahaan sendiri atau bekerjasama dengan perusahaan lainnya.
- 4) Coacing Dengan cara memberi bimbingan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan informasi, keahlian, mutu, dan efektivitas.
- 5) Penugasan sementara

B. Off the job training Yang dapat termasuk metode ini adalah:

1. Studi kasus Dengan mempelajari suatu kasus, diharapkan para peserta pelatihan dapat belajar untuk bisa mengambil sikap dan memutuskan solusi yang digunakan.
2. Kuliah Pendidikan adalah kunci dasar bagi kita agar bisa meningkatkan kualitas dari pemikiran, attitude, serta penyampaian ucapan.¹⁰

C. Pengembangan SDM

Kata “pengembangan” (development) adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektivitas (Mufidah, 2018). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram dan terpadu, bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun nonfisik, agar nantinya menjadi manusia-manusia berdaya guna bagi sumber daya manusia, berbangsa dan bernegara yang dilandasi dengan nilai-nilai moral dan agama. Fokus utama manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi.

Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang terfokus pada; (a) Produktivitas, (b) Kualitas, dan (c) Pelayanan. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Secara umum dapat dijelaskan bahwa implementasi pengembangan sumber daya manusia harus sejalan dengan arah strategiknya (strategic direction) seperti visi, misi, nilai dan tujuan, sistem perencanaan manajemen, rencana strategik yang akan dilakukan.¹¹ Proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari perusahaan agar dapat meningkatkan persaingan dari perusahaan itu sendiri dan meningkatkan brand dari perusahaan tersebut. Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Sunyoto & Danang, 2012:145). Pengembangan lebih fokus pada kebutuhan umum jangka panjang dalam organisasi. Berbeda dengan pelatihan, dari definisi tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan dilakukan untuk menyiapkan individu untuk memegang tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam suatu organisasi.

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.⁷ Jenis pengembangan yang dilakukan untuk peningkatan kapabilitas karyawan sangat bergantung pada kondisi individu dan kapabilitas yang dibutuhkan organisasi. Akan tetapi pada umumnya pengembangan SDM yang dilakukan dalam peningkatan kapabilitas karyawan adalah dalam hal orientasi pada pekerjaan, kualitas pengambilan keputusan, nilai-nilai etika dan ketrampilan teknis. Dalam hal kapabilitas non-teknis akan efektif dilakukan melalui proses sosialisasi pekerjaan atau jalur tidak formal. Dalam prakteknya, pengembangan merupakan proses sepanjang masa ketika karyawan bekerja pada organisasinya. Artinya pengembangan sudah sebagai kebutuhan organisasi dan individu secara bersinambungan sesuai dengan dinamika eksternal. Dengan demikian aset SDM yang berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap perlu dipersiapkan dan dikembangkan untuk penyesuaian dengan pekerjaan baru, promosi dan pekerjaan baru setelah karyawan pensiun.

Tahapan pengembangan SDM sebagaimana pendapat Simamora (2001) :

- Tahap pertama: Tahapan pengembangan SDM dimulai dari tahap identifikasi kebutuhan pengembangan. Dalam tahap ini dicari proses pengembangan apa yang paling cocok bagi individu tertentu dengan melakukan assesment mengenai strenghts dan areas for development dari tiap individu (karyawan). Assesment dapat dilakukan dengan melalui pola assessment center atau juga melalui observasi dan evaluasi dari atasan masing-masing (cara ini lebih praktis dibanding harus menggunakan assessment center).
- Tahap kedua: dari hasil assesment, langkah selanjutnya merumuskan program pengembangan apa yang cocok bagi karyawan yang bersangkutan. Dalam perumusan program pengembangan hasil assesment ini tidak hanya didasarkan pada kelemahan karyawan, namun justru harus lebih bertumpu pada kekuatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (pendekatan semacam ini disebut sebagai strenghtbased development). Jenis program atau proses pengembangan yang disusun juga tidak mesti harus berupa training di kelas. Ada banyak alternatif program pengembangan lain seperti:
 - 1) Mentoring (karyawan yang dianggap senior dan memiliki keahlian khusus menjadi mentor bagi sejumlah karyawan lainnya,
 - 2) Project/special assignment (penugasan khusus untuk menambah job exposure),
 - 3) Job enrichment (memperkaya bobot pekerjaan),
 - 4) On-the-job training.
- Tahapan ketiga: adalah monitoring dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan yang telah disusun. Dalam fase ini, setiap progres pelaksanaan program dimonitor efektivitasnya dan kemudian pada akhir program dievaluasi dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dan juga pada kinerja bisnis.

Serangkaian tahapan di atas, mulai dari fase identifikasi, fase penyusunan program pengembangan dan fase monitoring/evaluasi, sebaiknya dibakukan dalam mekanisme yang sistematis dan tersandar. Sebaiknya disusun juga semacam buku panduan lengkap untuk melakukan serangkaian proses di atas, disertai tools yang diperlukan. Dengan demikian, setiap manajer atau karyawan paham akan apa yang mesti dilakukan. Agar pengembangan SDM berjalan dengan baik harus ada pengelola dari departemen SDM yang bertugas khusus untuk memastikan bahwa serangkaian proses di atas dapat dilakukan dengan benar dan tertib.¹²

D. Produktifitas SDM

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya.¹³

Produktivitas kerja adalah sebuah aksentuasi motif ekonomi dalam hal pelaksanaan kegiatan organisasi yang dilakukan oleh faktor manusia. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, terhadap efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya di pahami sebagai rasio antara input dengan output yang semakin meningkatkan kepercayaan bawahannya untuk bekerja secara lebih optimal. Menurut Gomes (1993) dalam (Suryo, 2016) indikator – indikator produktivitas SDM adalah sebagai berikut : Pengetahuan (knowledge), Keterampilan (Skills), Kemampuan (Abilities) dan Sikap (Attitudes).¹⁴ Produktivitas adalah hubungan kerja antara jumlah produk yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan produk tersebut atau dengan rumusan umum yang lebih rasio antara keputusan kebutuhan dan pengorbanan yang diberikan (Ravianto, 2001 hlm. 2). Sedarmayanti (2001 hlm. 57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas adalah hubungan kerja antara jumlah produk yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan produk tersebut atau dengan rumusan umum yang lebih rasio antara keputusan kebutuhan dan pengorbanan yang diberikan (Ravianto, 2001 hlm. 2). Sedarmayanti (2001 hlm. 57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan

atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Timpe (1989) meninjau ratusan penemuan studi dan wawasan dari ribuan manajer yang berpartisipasi dalam suatu seminar tentang produktivitas mengemukakan tujuh kunci untuk mencapai produktivitas yang tinggi yaitu:

1. Keahlian Manajemen yang bertanggung jawab.
2. Kepemimpinan yang luar biasa.
3. Kesederhanaan organisasional dan operasional.
4. Kepegawaian yang efektif.
5. Tugas yang memantang.
6. Perencanaan dan pengendalian tujuan, dan
7. pelatihan manajerial khusus.¹⁵

E. Efektifitas Pelatihan

Tantangan yang banyak dihadapi yaitu kurang efektivnya pengelolaan pelatihan dan motivasi karyawan, di mana beberapa karyawan merasa kurang termotivasi atau tidak memiliki akses yang memadai ke pelatihan yang relevan sehingga menghambat pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan ini adalah dengan memberikan pelatihan yang baik dan memberikan motivasi kepada karyawan. Pelatihan merupakan investasi pada sumber daya manusia organisasi yang dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan berkualitas, organisasi dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pelatihan juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, memotivasi mereka, dan membangun rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya (Daulay, 2021). Selain itu pelatihan dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan perubahan dalam tuntutan pekerjaan.¹⁶

Efektivitas pelatihan SDM ditentukan oleh beberapa elemen penting seperti : tujuan yang jelas, metode pelatihan yang tepat, instruktur yang kompeten, keterlibatan peserta, dukungan manajemen, dan evaluasi hasil. Pelatihan yang efektif meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan, serta berkontribusi pada produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

PEMBAHASAN

Pelatihan dan pengembangan memegang peran krusial dalam memperkuat human capital di perusahaan, yang mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan sebagai aset penting bagi organisasi. Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien dan produktif, sehingga mendorong kinerja keseluruhan perusahaan.¹⁷ Selain itu, pelatihan membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren industri yang dinamis, serta mendorong kreativitas dan inovasi. Karyawan yang diberdayakan melalui pelatihan dan pengembangan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan loyal terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan bakat berharga.¹⁸

Efisiensi operasional juga meningkat dengan pelatihan yang berkelanjutan, karena karyawan dapat memahami proses kerja lebih baik, mengurangi kesalahan, dan menyelesaikan tugas lebih cepat. Di samping itu, program pengembangan yang dirancang untuk manajerial atau eksekutif membantu membangun pemimpin masa depan yang mampu mengelola tim dengan efektif dan mendorong pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Pelatihan sendiri merupakan sarana dan upaya dalam meningkatkan kerja para karyawan yang sebelumnya kurang baik, meminimalisir human error yang diakibatkan kurangnya pengetahuan, pendidikan dan kurangnya kepercayaan diri dari para pekerja.¹⁶

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, sedangkan tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk jenjang karir di masa depan dan mempersiapkan jabatan yang lebih tinggi, Pelatihan dan pengembangan

dilakukan melalui berbagai metode yang disesuaikan dengan tujuan dan kemampuan SDM yang dimiliki oleh perusahaan, Pelatihan harus dilakukan secara menyeluruh, adil, transparan serta dievaluasi untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program pelatihan yang didapatkan oleh karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode literature review terhadap beberapa jurnal ilmiah yang relevan dengan tema pelatihan dan pengembangan. Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan artikel jurnal ilmiah dan variabel penelitian, agar mendapatkan gambaran yang lebih detail lagi mengenai pelatihan dan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Goldin C. *Human Capital Human Capital.*; 2016. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-19806-1_19
2. Marayasa IN, Sugiarti E, Septiowati R. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan Dan Meraih Kesuksesan.* Vol 6.; 2022.
3. Hidayah HS, Yusuf Y, Fatah Z, Wahjono SI. Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Natl Conf Appl Business, Educ Technol.* 2024;3(1):300-317. doi:10.46306/ncabet.v3i1.128
4. Berliana N. Landasan Teori *اديدج. Dasar-Dasar Ilmu Polit.* Published online 2021:18.
5. Mubarak R. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM J Manaj Pendidik Islam.* 2021;3(2):131-146. doi:10.54396/alfahim.v3i2.183
6. Pratama S. Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *J Manaj Tools.* 2019;11(1):235-249. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/516>
7. Cahya AD, Rahmadani DA, Wijiningrum A, Swasti FF. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME J Manag.* 2021;4(2):230-242. doi:10.37531/yume.vxix.861
8. Maulyan FF. Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *J Sain Manaj.* 2019;1(1):40-50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
9. Suryani, Rindaningsih I, Hidayatulloh. Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J Pendidik dan Ris Ilmu Sains.* 2023;2(3):363-370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
10. Suratman, Riyant E. Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Peningkatan Sumber Daya Mns Melalui Pelatih.* 2020;8(1):165-175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
11. Murtafiah NH. Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islam J Pendidik Islam.* 2021;Vol. 10(2):Hlm. 789-812. doi:10.30868/ei.v10i02.2358
12. Octavianto. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Vs Daya Saing Global. *J Profit.* 2012;6(1):50-56. <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/134>
13. Agustini NKL, Dewi A. SK. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana.* 2018;8(1):231. doi:10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09
14. Fatimah AS. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Oganisasi Terhadap Produktivitas Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J Ekobis Dewantara.* 2022;5(2):215-224.
15. Iskandar D. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *J Ilm Bisnis dan Ekon Asia.* 2018;12(1):23-31. doi:10.32812/jibeka.v12i1.8
16. Alhidayatullah A, Lestari NA, Antony A. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *J Inspirasi Ilmu Manaj.* 2023;1(2):103. doi:10.32897/jiim.2023.1.2.2434
17. DeMarco T, Lister T. *Human Capital.* Vol 15.; 1998. doi:10.1109/52.730859
18. Noe RA. *Employee Training and Development.* Published online 2022.