JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Vol. 2 No. 6, Juni (2024), Hal. 822-837 e-ISSN: 3021-8365

PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (KAJIAN *LITERATURE REVIEW* MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Albiuma Tabina[1], Dian Sudiantini[2], Indah Bayu Lestari[3], Nadia Fadhilatul Ummah[4], Putri Nasywa Syakira[5], Restu Gita Hanida[6]
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya[123456]
Email: biualbiuma@gmail.com[1], dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id[2], indahlestari64431@gmail.com[3], nadiafu06@gmail.com[4], putrisyakira031@gmail.com[5], gitaaahn@gmail.com[6]
Korespodensi: Dian Sudiantini, dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

In a rapidly changing and competitive business environment, it is crucial for organizations to have skilled and productive employees. Effective training and development is one of the key factors that influence employee performance. This study aims to examine the role of training and development in improving employee performance through a literature review. The method used is qualitative descriptive with a literature study from various relevant journals and websites. The findings indicate that employee training and development can enhance performance, productivity, and adaptability to changes in the business environment. Furthermore, structured and continuous training has a positive effect on employee motivation and engagement.

***Keywords**: Workforce performance, Company, Human capital management*

Abstrak

Dalam dunia bisnis yang selalu berubah dan kompetitif, organisasi harus memiliki karyawan yang kompeten dan produktif. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan dan pengembangan yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kajian literatur. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan studi pustaka dari berbagai jurnal dan sumber web yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Perusahaan, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Dalam bisnis yang selalu berubah dan penuh persaingan, penting bagi organisasi untuk memiliki karyawan yang kompeten dan produktif. Pelatihan dan pengembangan yang efektif adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan (Yunitasari & Fauzan, 2023). Era globalisasi menuntut organisasi untuk terus berinovasi dan meningkatkan daya saingnya (Rusman, 2022). Agar dapat bertahan di era globalisasi, organisasi perlu meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. SDM, atau *strategic decision-making capital*, adalah istilah lain untuk modal yang penting dalam sebuah organisasi (Wardhana, 2014). Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup proses yang dimulai dari rekrutmen hingga pensiun karyawan. Manajer sumber daya manusia menjalankan berbagai fungsi, termasuk rekrutmen, seleksi, induksi karyawan, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, manajemen kompensasi dan tunjangan, motivasi karyawan, menjaga hubungan baik dengan karyawan dan serikat pekerja mereka, serta memastikan langkah-langkah keselamatan, kesejahteraan, dan kesehatan karyawan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan (Rosmayati, Kuswarno, Mudrikah, & Iriantara, 2021). Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing tinggi adalah salah satu kunci utama untuk mencapai keunggulan kompetitif. Karyawan yang kompeten, adaptif, dan berkinerja optimal merupakan faktor penting dalam mendorong pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Salah satu faktor penentu agar SDM mampu bersaing di tingkat internasional adalah kegigihan. Kegigihan memungkinkan individu untuk tetap fokus pada tujuan, sehingga mendorong kreativitas dalam mencari solusi dan peningkatan potensi diri (Malik, Nugraha, Dewi, & Sularmi, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam mendukung kesuksesan dan pencapaian keunggulan perusahaan (Wardhana, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM-nya, khususnya pada SDM yang menjadi fondasi bagi kelancaran operasional perusahaan. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan dianggap sebagai aset berharga yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi kesinambungan bisnis perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dalam konteks bisnis yang terus berubah dan global saat ini, penelitian tentang peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan menjadi sangat penting. Penelitian ini tidak hanya akan menyediakan wawasan yang lebih dalam mengenai dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, tetapi juga akan memberikan pandangan berharga bagi pimpinan dan manajer dalam merancang serta menerapkan program pelatihan yang efektif. Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka secara lebih efisien, sekaligus

meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Sehingga, rumusan masalah yang akan dibahas meliputi:

1. Apa strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan?
2. Bagaimana pelatihan dan pengembangan memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja?
3. Bagaimana mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Tujuan:

1. Memperoleh pemahaman mendalam tentang strategi mengatasi hambatan dalam implementasi program pelatihan karyawan.
2. Mengidentifikasi cara pelatihan dan pengembangan meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.
3. Memahami prinsip-prinsip desain dan implementasi program pelatihan yang efektif.

LANDASAN TEORI

Manajamen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya adalah sistem pengelolaan yang bertujuan untuk memanfaatkan bakat-bakat SDM guna mencapai tujuan strategis organisasi. Setiap manajer di semua tingkat dan fungsi manajemen organisasi diharapkan terlibat dalam Manajemen SDM. Tujuan utama manajemen adalah mencapai efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berarti penggunaan sumber daya dengan bijaksana dengan memperhatikan biaya yang efektif. Sedangkan efektivitas merujuk pada pengambilan keputusan yang tepat dan pelaksanaannya yang berhasil. Manajemen SDM mengikuti prinsip yang sama dalam mengelola sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien. Meskipun demikian, unsur manusia tetap menjadi aspek yang sangat penting dan diperlukan. Perencanaan sumber daya manusia menuntut organisasi atau lembaga untuk mempersiapkan SDM agar dapat memberikan kinerja yang maksimal (Fika & Zohriah, 2024). Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses kompleks dalam mengelola berbagai aspek yang terkait dengan karyawan, pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Masram & Mu'ah, 2018). Manajemen sumber daya manusia mencakup semua keputusan dan praktik manajemen yang berdampak langsung pada sumber daya manusia di dalam organisasi, dengan tujuan meningkatkan efektivitas mereka. Fokusnya adalah untuk membentuk tim kerja organisasi yang efisien.

Pelatihan dan Pengembangan dalam MSDM

Sebuah organisasi harus selalu mengutamakan produktivitas, pendidikan, dan pelatihan karena hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan potensi produktivitas karyawan, sedangkan pengembangan mempersiapkan mereka menghadapi perubahan di dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian integral dari budaya perusahaan. Pengembangan fokus pada keterampilan konseptual, sementara pelatihan lebih menekankan keterampilan teknis (Gustiana, Hidayat, & Fauzi, 2022). Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan persiapan untuk tanggung jawab di masa depan. Ini juga untuk memperbaiki kinerja staf pendidikan yang perlu meningkatkan kompetensinya karena perubahan kebutuhan pendidikan (Apriliana & Nawangsari, 2021). Pelatihan dianggap sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kompetensi SDM perusahaan, yang pada gilirannya dapat memberikan keunggulan kompetitif dengan menyediakan pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi organisasi.

Gambar 1. Konsep pelatihan dan pengembangan SDM

Pelatihan

Dalam era globalisasi, pelatihan penting bagi perusahaan karena mengembangkan keahlian karyawan memberi keunggulan. Investasi dalam pelatihan mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan produktivitas. Ini bukan hanya kewajiban, tapi instrumen penting untuk mengembangkan potensi karyawan (Nurhayati & Atmaja, 2021). Pelatihan menciptakan pengetahuan yang membedakan perusahaan sukses dan erat terkait dengan manajemen SDM untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) tidak (Maulana, 2022).

Pengembangan

Selain mengadakan program pelatihan, perusahaan juga perlu menyelenggarakan program pengembangan SDM. Ini diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Nurhayati & Atmaja, 2021). Dengan program ini, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan mengatasi kelemahan dalam tugas mereka dengan lebih efektif, sejalan dengan perkembangan teknologi di perusahaan. Program pengembangan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga menguntungkan bagi perusahaan. Manfaat bagi karyawan meliputi peningkatan ilmu pengetahuan, pengalaman, keberanian, kemampuan komunikasi, dan lainnya, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu.

METODE PENULISAN

Penulisan ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang melibatkan studi pustaka atau *literature review* dari berbagai jurnal dan web yang relevan. Tujuannya adalah untuk menyajikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data untuk memberikan pemecahan masalah yang sedang terjadi (Mayola, Megasari, Dwiyanti, & Lutfiati, 2021). Pendekatan kualitatif dalam penelitian dan penulisan ilmiah bertujuan untuk menjelaskan masalah sosial atau manusia melalui deskripsi yang kompleks, tidak untuk menggeneralisasi populasi besar, tetapi untuk mendapatkan informasi tambahan tentang entitas atau peristiwa tertentu. Dengan demikian, pendekatan ini memberikan gambaran yang akurat tentang struktur, dinamika, dan posisi organisasi (Semiawan, 2010).

Tabel 1. Tabel Penelitian Terdahulu

No.	*Author,* Tahun dan Judul	Hasil Riset	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
1.	(Apriliana & Nawangsari) (2021) (Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi)	Implementasi pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada kompetensi teknis dan non-teknis yang dimiliki oleh pegawai.	Keduanya membahas pentingnya pelatihan dan pengembangan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.	Tidak menggunakan kompetensi tertentu pada pelatihan dan pengembangan karyawan.

2.	(Atikah & Ruzikna) (2020) (IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK ICB BUMIPUTERA PEKANBARU)	Membahas tentang strategi dan langkah-langkah yang diambil oleh Bank ICB Bumiputera Pekanbaru dalam menerapkan program pelatihan untuk karyawan mereka.	Sama-sama membahas strategi pelatihan untuk karyawan.	Tidak menggunakan populasi dan sampel.
3.	(Fika & Zohriah) (2024) (Manajemen Sumber Daya ManusiaDalam	Membahas pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi dunia Pendidikan.	Keduanya membahas hal yang sama terkait pentingnya manajemen sumber daya manusia.	Dalam paper ini fokus utama nya terhadap kinerja karyawan bukan spesifik ke Pendidikan.

No.	***Author*, Tahun dan Judul**	**Hasil Riset**	**Persamaan dengan penelitian ini**	**Perbedaan dengan penelitian ini**
	Lembaga Pendidikan)			

4	(Gustiana, Hidayat, & Fauzi, 2022) (PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA))	Artikel ini mengulas signifikansi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen SDM, menjelaskan berbagai jenis pelatihan yang lazim dilakukan, dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang efektif.	Kedua artikel tersebut mengulas pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui tinjauan literatur dalam manajemen sumber daya manusia.	Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, metodologi yang digunakan, dan penekanan pada aspek tertentu dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
5.	(Malik, Nugraha, Dewi, & Sularmi, 2023) (Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja)	Menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, hal ini menjadi suatu kebutuhan yang krusial bagi instansi maupun perusahaan.	Keduanya menggunakan metode yang sama yaitu, *literature review.*	Tidak membahas keunggulan kompetitif dalam penelitian ini.
6.	(Maulana, 2022) (Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya	Mengulas cara perusahaan jasa mengevaluasi dan menerapkan pelatihan	Artikel-artikel tersebut mengulas signifikansi pelatihan dan pengembangan SDM dalam	Artikel ini menyajikan ikhtisar mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan di berbagai sektor industri, sementara

No.	***Author*, Tahun dan Judul**	**Hasil Riset**	**Persamaan dengan penelitian ini**	**Perbedaan dengan penelitian ini**

	Manusia Pada Perusahaan Jasa)	serta pengembangan SDM	meningkatkan produktivitas para pekerja.	artikel sebelumnya menitikberatkan pada aplikasi konsep ini khususnya dalam industri jasa.
7.	(Masram & Mu'ah, 2018) (Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Daya Saing)	menjelaskan bagaimana pengelolaan SDM yang efisien dapat meningkatkan daya saing organisasi. Artikel ini mencakup strategi pelatihan dan pengembangan, analisis kebutuhan, evaluasi program, dan dukungan manajemen.	Sama-sama berfokus pada bagaimana pelatihan dan pengembangan secara langsung berdampak pada kinerja individu.	Artikel ini menyoroti dampak langsung pelatihan dan pengembangan pada kinerja individu di berbagai industri. Sebaliknya, artikel sebelumnya membahas strategi manajemen SDM yang lebih luas, termasuk pelatihan dan faktor-faktor lain yang meningkatkan daya saing organisasi.
8.	(Mayola, Megasari, Dwiyanti, & Lutfiati, 2021) (STRATEGI PEMASARAN MARKETING MIX PRODUK BULU MATA PALSU ELLASHES.PRO)	Mengulas bagaimana Ellashes.Pro memanfaatkan elemen marketing mix produk, harga, distribusi, dan promosi untuk memasarkan bulu mata palsu, meningkatkan penjualan, dan memperkuat kesadaran merek.	Metode penulisan yang digunakan sama-sama menggunakan *literature review* dengan web dan jurnal yang relevan.	Perbedaan nya terletak pada objek yang sedang di ulas.
9.	(MULYANTO, 2020)	Artikel tersebut membahas cara	Sama-sama menjelaskan tentang implementasi	Pada artikel ini tidak membahas tentang

No.	*Author*, Tahun dan Judul	Hasil Riset	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
	(IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN USAHA)	implementasi program pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas usaha dengan meningkatkan kemampuan karyawan.	pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan oleh karyawan.	produktivitas dalam usaha, namun membahasa secara garis besar nya yaitu sumber daya manusia.
10.	(Nurhayati & Atmaja, 2021) (Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan)	Artikel tersebut mengulas seberapa efektifnya program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja para karyawan.	Kedua artikel membicarakan dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, menyoroti pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.	Artikel ini memberikan gambaran luas tentang peran pelatihan dan pengembangan di berbagai industri, sementara artikel sebelumnya lebih menitikberatkan pada seberapa efektif program tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.

11.	(Rahargo, 2020) (TANTANGAN DALAM PENGEMBANGAN PROGRAM PELATIHAN BALAI DIKLAT INDUSTRI DI ERA	Artikel tersebut membahas tantangan dalam mengembangkan program pelatihan di Balai Diklat Industri pada era Revolusi Industri 4.0.	Sama-sama membahasa apa saja tantangan yang ada pada program pelatihan.	Pada artikel ini fokus pada karyawan sedangkan artikel sebelumnya berfokus pada pelatihan di balai diklat pada industri 4.0.

No.	*Author*, Tahun dan Judul	Hasil Riset	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
	REVOLUSI INDUSTRI 4.0)			
12.	(Saputri, Maulana, Istiqomah, & Ratnawati, 2024) (Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital : Studi Literatur)	Artikel tersebut membahas tantangan dan strategi dalam manajemen SDM pada era transformasi digital.	Keduanya menjelaskan tantangan dan strategi apa saja yang dapat dilakukan dengan fokus objek sumber daya manusia.	Artikel sebelumnya lebih berorientasi pada tantangan dan strategi manajemen SDM di era transformasi digital, sedangkan artikel ini lebih menitikberatkan pada pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
13.	(Wulandari, 2020) (PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN: TANTANGAN DAN SOLUSI)	Artikel tersebut mengulas tentang evaluasi kebutuhan pelatihan, menyoroti kendala yang mungkin muncul, serta memberikan solusi untuk mengatasinya.	Kedua artikel tersebut membahas pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun menitikberatkan pada aspek yang berbeda.	Artikel ini menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara umum, sedangkan artikel sebelumnya lebih fokus pada proses evaluasi kebutuhan pelatihan serta tantangan dan solusi yang terkait.

Pada tabel penelitian terdahulu ini merangkum perbandingan antara berbagai tulisan yang membahas pelatihan dan pengembangan pada sumber daya manusia (SDM) serta dampaknya pada kinerja karyawan. Isinya mencakup pembahasan tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja, baik secara

umum maupun dalam industri khusus. Selain itu, artikel tersebut juga menyoroti kesamaan dan perbedaan dalam metode penelitian, fokus penelitian, dan temuan dari masing-masing artikel.

PEMBAHASAN

Strategi Menghadapi Tantangan Program Pelatihan dan Pengembangan

Dalam persaingan yang ketat, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Pengembangan SDM diakui sebagai kunci kemajuan perusahaan, dengan keyakinan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui upaya ini (Wulandari, 2020). Ini menjadi tantangan dan peluang bagi manajer SDM dan profesional pelatihan untuk mendukung perusahaan dalam berkompetisi dan beradaptasi dalam lingkungan yang berubah cepat. Program pelatihan dan pengembangan strategis untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan, namun perlu analisis tantangan yang mungkin muncul dalam implementasinya. Tantangan tersebut bervariasi dan memerlukan perhatian khusus agar program pelatihan berjalan dengan baik dan efektif (Rahargo, 2020). Dalam era transformasi digital, salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah menyesuaikan diri dengan perubahan dan memastikan bahwa karyawan dapat menyesuaikan diri dengan ketidakpastian dan ketakutan yang terkait .Persiapan sumber daya manusia di bidang industri yang kompeten menjadi prioritas utama untuk menghadapi perkembangan industri yang pesat, terutama di era digital saat ini.

Untuk mengatasi tantangan yang dijelaskan sebelumnya, ada beberapa strategi yang bisa dilakukan (Saputri, Maulana, Istiqomah, & Ratnawati, 2024):

1. Peningkatan pengalaman kerja karyawan melalui teknologi digital.
2. Pemenuhan sumber daya yang cukup untuk program pelatihan dan pengembangan.
3. Mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan di organisasi.
4. Melakukan evaluasi rutin terhadap program pelatihan dan pengembangan.

Dampak Program Pelatihan dan Pengembangan pada Kinerja Karyawan

Dalam era globalisasi yang kompetitif, peningkatan kinerja dan perkembangan karyawan menjadi elemen kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi. Salah satu strategi vital untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan yang efektif. Jika dilaksanakan dengan baik, program ini mampu memberikan sejumlah manfaat bagi karyawan dan organisasi, termasuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai investasi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Melalui program ini, perusahaan dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan

untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati & Atmaja, 2021). Harapannya, hal ini akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, yang kemudian akan berpengaruh pada kinerja keseluruhan perusahaan. Selain itu, program ini juga dapat membantu mengatasi kesenjangan keterampilan di antara karyawan, yang sering kali menjadi hambatan bagi kemajuan perusahaan. Dengan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan, perusahaan dapat memberikan dukungan kepada karyawan mereka untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan guna meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Program pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai investasi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Dengan program yang berhasil, karyawan dapat mengasimilasi pengetahuan dan keterampilan baru, menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka (Aula, Hanoum, & Prihananto , 2022). Dampak positif dari program ini juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, pentingnya program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan tak terbantahkan. Program yang didesain dengan baik dan dieksekusi secara efektif dapat memberikan manfaat yang besar bagi karyawan dan organisasi.

Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Implementasi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan adalah serangkaian tindakan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pertumbuhan keseluruhan organisasi. Langkah-langkahnya mencakup evaluasi kebutuhan, perancangan program, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi. Program tersebut dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan mencakup berbagai metode pelatihan yang efektif (Atikah & Ruzikna , 2020). Evaluasi berkala diperlukan untuk menilai keberhasilan program dan membuat perbaikan jika diperlukan. Selain itu, aspek pengembangan karir karyawan juga diperhatikan dalam program ini untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan mereka. Dengan perencanaan dan implementasi yang baik, program ini dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pertumbuhan organisasi.

Fatimah (2023) mengemukakan beragam jenis pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jenis-jenisnya meliputi pelatihan keahlian, lingkungan kerja, dan komunikasi. Pelatihan keahlian bertujuan memperdalam keterampilan individu, sementara pelatihan lingkungan kerja fokus pada keselamatan pekerja. Pelatihan komunikasi membantu membangun keterampilan berkomunikasi efektif di tempat kerja.

Namun, ada beberapa jenis pelatihan umum di perusahaan mencakup: keahlian, lingkungan kerja, dan komunikasi, seperti:

1. Pelatihan Keahlian: Membangun keterampilan individu seperti komputer, keuangan, atau editing.
2. Pelatihan Lingkungan Kerja: Fokus pada keselamatan kerja dan *higiene*.
3. Pelatihan Komunikasi: Memperbaiki keterampilan berkomunikasi di tempat kerja.

Kesimpulan

Pelatihan dan pengembangan memegang peranan vital dalam meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa program-program semacam itu memiliki dampak yang substansial terhadap produktivitas dan standar pekerjaan karyawan. Berdasarkan analisis beragam sumber, disimpulkan bahwa pelatihan yang terfokus dan pengembangan karyawan secara konsisten mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan semangat mereka. Selain itu, pelatihan membantu organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, seperti kemajuan teknologi dan tuntutan pasar yang berubah-ubah. Signifikansi investasi dalam pelatihan dan pengembangan juga tercermin dalam dampaknya terhadap retensi karyawan, menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung bertahan dan terlibat di organisasi yang memberikan kesempatan untuk pengembangan karir. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing organisasi di tengah lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis.

Saran

1. Diperlukan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan oleh perusahaan untuk memastikan program yang disusun sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.
2. Perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan agar dapat mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
3. Evaluasi serta pengukuran dampak dari program pelatihan dan pengembangan perlu dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa program tersebut mencapai tujuannya.

Daftar Pustaka

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*.

Atikah, F., & Ruzikna . (2020). IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK ICB BUMIPUTERA PEKANBARU . *Media Neliti*.

Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto , P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: . *JURNAL SAINS DAN SENI ITS*.

Fatimah, R. (2023, Juli 14). *Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM untuk Karyawan*. Retrieved from Dibimbing: https://dibimbing.id/blog/detail/jenis-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-untuk-karyawan

Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya ManusiaDalam Lembaga Pendidikan . *Jambura Journal of Educational Management*.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.

Malik, F. R., Nugraha, M. B., Dewi, N. A., & Sularmi, L. (2023). Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*.

Masram, & Mu'ah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Daya Saing*. Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.

Mayola, C. A., Megasari, D. S., Dwiyanti, S., & Lutfiati, D. (2021). STRATEGI PEMASARAN MARKETING MIX PRODUK BULU MATA PALSU ELLASHES.PRO. *e-journal UNESA*.

MULYANTO, T. (2020). *IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN USAHA.* Retrieved from http://repository.radenintan.ac.id/10526/1/Skripsi%20Bab%201%20dan%20Bab%202.pdf

Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.

Rahargo, U. P. (2020). TANTANGAN DALAM PENGEMBANGAN PROGRAM PELATIHAN BALAI DIKLAT INDUSTRI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal Ilmu Administrasi*.

Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen* .

Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu*

Manajemen.
Saputri, L. A., Maulana, M. I., Istiqomah, N. K., & Ratnawati, I. (2024). Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital : Studi Literatur. *Manajemen Business Innovation Conference*.
Semiawan, C. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif.* Grasindo.
Wardhana, A. (2014). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.* Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.
Wulandari, R. (2020). PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN: TANTANGAN DAN SOLUSI. *Jurnal Siasat Bisnis*.
Yunitasari, R. K., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. *Journal Management Business Innovation Conference*.