

Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Meia Syahvani Ardhana⁽¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia; syahvanimeia@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

This research aims to analyze the impact of training on employee performance in modern organizations. Using a qualitative descriptive approach, this study involved employees who had participated in a training program. The results show that training that meets the needs of employees significantly improves knowledge, skills and work behavior, which in turn contributes to increased productivity and quality of work. The findings emphasize the importance of investing in training as a strategy to improve employee performance and achieve organizational goals. The research also provides recommendations for human resource practitioners to design training programs that are more effective and responsive to changing needs in the workplace.

Keywords: *training; employees; productivity; human resource development.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di organisasi modern. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini melibatkan karyawan yang telah mengikuti program pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai secara signifikan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Temuan ini menekankan pentingnya investasi dalam pelatihan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi praktisi sumber daya manusia untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif dan responsif terhadap perubahan kebutuhan di tempat kerja.

Kata kunci: pelatihan; kinerja karyawan; kompetensi; pengembangan sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era modern saat ini, dimana persaingan bisnis semakin ketat. Hal ini menuntut sebuah organisasi harus responsif terhadap perubahan yang terjadi sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan. Dalam rangka menciptakan pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang pada sebuah organisasi tersebut, sangat diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas. Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi di bidangnya maka diharapkan akan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya juga menjadi lebih baik.⁽¹⁾ Salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan. Pada hakikatnya, pelatihan adalah sebuah proses pembelajaran.⁽²⁾ Kegiatan pelatihan menjadi salah satu cara yang sangat dibutuhkan di hampir semua perusahaan atau organisasi karena akan mengarahkan pada kinerja yang tinggi di bidang yang dibutuhkan dan merupakan bagian yang penting dari divisi sumber daya manusia, hal itu memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan dari suatu perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan. Gary Becker, menjelaskan bahwa investasi dalam sumber daya manusia (*humanpower*) dapat meningkatkan produksi ekonomi. Dalam konteks ini, pelatihan dapat diartikan sebagai investasi yang signifikan dalam meningkatkan potensi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan program pelatihan yang berkelanjutan

demi meningkatkan kinerja karyawannya. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, adanya kesesuaian pelatihan yang pernah diikuti dengan kinerja karyawan.⁽³⁾ Program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Selain dampak langsung terhadap kinerja, pelatihan juga memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan secara spesifik. Bagaimana pelatihan dapat meningkatkan produktivitas, dan kualitas pekerjaan? Apakah adanya hubungan yang signifikan antara intensitas pelatihan dan tingkat kinerja karyawan? melalui analisis kualitatif, penelitian ini berharap dapat memberikan wawasan yang lebih baik bagi praktisi SDM dan manajerial dalam merevisi strategi pelatihan mereka agar lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi modern.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. Alasan pemilihan metode kualitatif adalah karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman subjektif dan perspektif karyawan yang mengikuti pelatihan. Subjek penelitian terdiri dari karyawan yang telah mengikuti program pelatihan di organisasi yang diteliti. Data yang terkumpul akan disaring dan diringkas untuk mengidentifikasi informasi yang relevan dengan penelitian. Dengan metode ini, peneliti dapat memperoleh data yang kaya dan mendalam mengenai bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja mereka, serta faktor-faktor lain yang mungkin berperan dalam proses tersebut. Pendekatan kualitatif juga memberikan fleksibilitas dalam pengumpulan data dan analisis, sehingga peneliti dapat menyesuaikan metode dengan konteks dan kebutuhan penelitian.

HASIL

Hasil dari penelitian, tingkat perubahan perilaku secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perubahan tingkat kinerja pegawai. peran kompetensi (pendidikan dan pelatihan) terhadap kinerja tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan pengetahuan dan ketrampilan akan mengarahkan perilaku; dan perilaku menghasilkan kinerja.⁽⁴⁾ Setelah dilakukan evaluasi pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa dengan pelaksanaan pelatihan, banyak karyawan yang sudah mengalami perubahan, baik itu perubahan dalam perilaku ataupun perubahan juga sikap di tempat kerjanya. Hal ini terjadi karena setelah mengikuti pelatihan tersebut, terjadi peningkatan kompetensi baik dari segi pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku karyawan secara umum telah menjadi lebih baik, selain itu kesadaran dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dan kinerjanya meningkat dari sebelum mengikuti pelatihan.⁽⁵⁾

PEMBAHASAN

1. Definisi dan tujuan pelatihan

Menurut Gomes, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Agar efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Oleh karena itu pelatihan juga dapat memperbaiki kepuasan kerja. Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.⁽⁶⁾

Dalam ilmu pengetahuan, pelatihan merupakan hubungan antar lini yaitu manajer, supervisor, staf dan seluruh karyawan yang berada dalam perusahaan. Sedangkan keahlian yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. 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.⁽⁷⁾ Adapun maksud atau tujuan pelatihan sumber daya manusia yaitu: meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan moral kerja, dan membina pertumbuhan pribadi.⁽⁸⁾

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dalam Hartatik⁽⁹⁾ adalah sebagai berikut:

- a) Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- b) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d) Membantu memecahkan masalah operasional.
- e) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f) Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
- g) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan program pelatihan yang diterima.⁽¹⁰⁾

Jenis jenis pelatihan: Adapun jenis pelatihan yang dikemukakan oleh Robert dan John sebagai berikut:

- a) Pelatihan Internal, Pelatihan di lokasi kerja (on the job training) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan untuk pelatihan dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatihan dari luar. Meskipun demikian, para peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja dapat menimbulkan biaya dalam bentuk kehilangan pelanggan dan rusaknya peralatan, mereka dapat juga menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung membaik.
- b) Pelatihan Eksternal, Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan:
 - lebih murah bagi perusahaan untuk menggunakan pelatihan dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan di tempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.
 - Mungkin waktu yang tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
 - Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.

Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja perusahaan lain dalam suatu program pelatihan dilaksanakan di luar.

2. Hubungan pelatihan dan kinerja karyawan

Studi sebelumnya,⁽¹¹⁾ Pelatihan idealnya direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi yang sekaligus mencapai tujuannya dari kinerja karyawan tertentu. Pelatihan dilakukan untuk mempersempit "kesenjangan" antara kemampuan karyawan dan kebutuhan pekerjaannya serta untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pekerjaan tersebut, untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Instruksi itu yang telah dilakukan terhadap para pekerjanya sangat penting bagi angkatan kerja berkinerja lebih terampil dan kompeten pada posisi yang dipegangnya atau dijadwalkan untuk masa depan. Instruksi yang direncanakan akan ditawarkan kesempatan bagi anggota staf untuk mengembangkan kemampuan mereka dan kapasitas untuk bekerja. Pelatihan adalah prosedur metodelis yang memodifikasi perilaku pekerja untuk mencapai tujuan antisipasi dari organisasi.

3. Metode-metode pelatihan

- a) On the job training merupakan metode latihan yang paling banyak dipergunakan atau juga disebut pelatihan langsung pada jabatan, bertujuan mengenalkan langsung pada peserta pelatihan tentang seluk-beluk tugas. Metode on the job training cocok bagi pelatihan karyawan baru, karyawan magang, penggunaan teknologi baru dan karyawan yang baru di promosikan pada jabatan baru. Sistem ini terutama memberikan tugas kepada karyawan yang baru dilatih. Karena itu para manajer sering beranggapan bahwa sistem ini merupakan sistem yang ekonomis, karena tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan.
- b) Vestibule School/Training merupakan bentuk latihan dimana pelatihnya bukanlah para atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus. Alasannya terutama adalah untuk menghindarkan para atasan langsung tersebut dengan tambahan kewajiban dan memusatkan latihan hanya kepada para ahli dalam bidang latihan. Cara semacam ini bisa menimbulkan konflik antara atasan langsung dengan para pelatih apabila ternyata nantinya para karyawan yang telah dilatih dianggap tidak baik.

- c) Apprenticeship (magang) biasa dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif lebih tinggi. Program Apprenticeship biasa mengkombinasikan on the job training dan pengalaman dengan di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu.
- d) Kursus-kursus merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan. Kursus-kursus ini biasa diadakan untuk memenuhi minat dari para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu (diluar bidang pekerjaannya), seperti kursus bahasa asing, kursus manajemen, kepemimpinan dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Pelatihan merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga berkontribusi pada perubahan perilaku dan sikap kerja. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti program pelatihan mengalami peningkatan signifikan dalam kinerja mereka, yang tercermin dalam produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Dampak positif dari pelatihan terlihat dalam peningkatan efisiensi kerja dan kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan juga memiliki manfaat jangka panjang bagi organisasi, seperti peningkatan moral kerja dan pengurangan human error. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merancang program pelatihan yang berkelanjutan dan responsif terhadap kebutuhan karyawan serta perkembangan teknologi.

Adapun saran yang dapat diberikan untuk praktik pelatihan di masa yang akan datang adalah dengan: Investasi dalam program pelatihan berkelanjutan, pelatihan harus disesuaikan dengan keterampilan yang diperlukan untuk posisi tertentu serta tujuan karir karyawan, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi, menggunakan metode pelatihan yang beragam, dan evaluasi dan umpan balik pasca-pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wijaya S. Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. Analisis. 2023;13(1):106–18.
2. Selviyanti NH, Fadila N, Sulis YD, Anshori I, Buyung H, Safrizal A. Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. J Masharif al-Syariah J Ekon dan Perbank Syariah [Internet]. 2019;8(3):977–88. Available from: <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
3. Anggereni NWES. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. J Pendidik Ekon Undiksha. 2019;10(2):606.
4. Pelatihan E, Peningkatan B, Karyawan K, Rustiana A, Artikel I. Jurnal Dinamika Manajemen. Jdm [Internet]. 2010;1(2):137–43. Available from: <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
5. Meitaningrum DA, Hardjanto I, Siswidiyanto. Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). Adm Publik. 2013;1(3):192–9.
6. Abarca RM. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. Nuevos Sist Comun e Inf. 2021;15.
7. Alhidayatullah A, Lestari NA, Antony A. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. J Inspirasi Ilmu Manaj. 2023;1(2):103.
8. Rizky MC, Ardian N, Sirait E. Analisis dampak pelatihan dan pengembangan peningkatan kapabilitas masyarakat desa dalam pengelolaan sumber daya manusia di desa kuala serapuh kabupaten langkat. :812–30.
9. Safitri DE. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. J Dimens. 2019;8(2):240–8.
10. Rizky MC, Sumirat O. Pengaruh Pelatihan Soft skill dan Hard skill Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah. 2024;1(2):66–70.
11. Sudiantini D, Sudirman M, ... Analisis Pelatihan Kerja Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Di Pt Yamaha Indonesia. Musytari Neraca ... [Internet]. 2023;1(3). Available from: <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/471%0Ahttps://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/download/471/462>