

Penerapan Pelatihan dan Pengembangan *Human Capital Management* Pada Perusahaan

Fanna Oha Damanik⁽¹⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
fannadamanik217@gmail.com

Muhammad Chaerul Rizky⁽²⁾

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

ABSTRACT

The aim of this research is to find out how effective training and development is in managing human resources (HR) in companies. The methodology used includes interviews, surveys, and literature research with human resource managers and employees from various organizations. The research results show that increasing employee skills, knowledge and competence can be significantly influenced by structured and sustainable training and development programs. Research also finds that implementing human resource management through training and development programs can increase employee productivity, satisfaction and loyalty to the company. So, strategic training and development is an important part of human resource management. This can help achieve company goals and make the company more competitive.

Keywords: *human capital management; training; development.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif pelatihan dan pengembangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Metodologi yang digunakan meliputi wawancara, survei, dan penelitian literatur dengan manajer sumber daya manusia dan karyawan dari berbagai organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan. Penelitian juga menemukan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Jadi, pelatihan dan pengembangan yang strategis adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Ini dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dan membuat perusahaan lebih kompetitif.

Kata kunci: human capital management; pelatihan; pengembangan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, Tidak ada proses yang dapat berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia (Chaerul Rizky 2022)⁽¹⁾. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Pelatihan dan pengembangan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk mencapai hal ini. Ada keyakinan bahwa karyawan bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan; mereka juga merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut (Chaerul Rizky 2022). Pelatihan dan pengembangan yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas, kepuasan serta loyalitas mereka terhadap perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja SDM nya.

Pekerja yang kinerjanya baik juga akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai hasil yang maksimal (Chaerul Rizky 2022). Pelatihan adalah proses pendidikan yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan mereka saat ini sesuai dengan standar (Humaira, Agung, and Kuraesin 2020)⁽²⁾. Dalam manajemen sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan mencakup berbagai aktivitas, seperti program yang berorientasi pada karyawan baru, pelatihan teknis untuk meningkatkan keterampilan khusus, dan pelatihan kepemimpinan untuk mempersiapkan karyawan untuk posisi manajemen. Program-program ini dapat membantu bisnis menghasilkan tenaga kerja yang fleksibel, kreatif, dan kompetitif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyoroti bagaimana pentingnya penerapan pelatihan dan pengembangan dalam sumber manajemen daya manusia mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami bagaimana dampak berbagai program pelatihan dan pengembangan perusahaan dapat membuat rencana sumber daya manajemen manusia yang lebih efisien. Studi ini menggunakan metode penelitian sekunder. Meliputi mengumpulkan berbagai informasi, dan studi kasus dengan manajer sumber daya manusia dan karyawan dari berbagai perusahaan

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang metode terbaik untuk menerapkan pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga memberikan informasi yang bermanfaat bagi bisnis yang ingin meningkatkan daya saing mereka melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

METODE

1. Jenis Penelitian

Studi literatur atau studi kepustakaan adalah jenis penelitian yang digunakan dan mencakup berbagai aktivitas seperti pengumpulan data perpustakaan, membaca, mencatat, dan mengelola bahan penelitian. Kajian kepustakaan merupakan bagian penting dari penelitian, terutama dalam penelitian akademik, yang mana tujuan utamanya adalah meningkatkan aspek teoritis serta manfaat praktis dari penelitian tersebut Syafitri & Nuryono, (2020) dalam (Abdi Akbar, Maulana Haeruddin 2023)⁽³⁾. Studi kepustakaan adalah tujuan utama setiap peneliti. Hal ini untuk mencari dasar atau landasan untuk memperoleh dan membangun teori, kerangka berpikir, dan dugaan sementara, juga disebut hipotesis penelitian. Dengan melakukan kajian kepustakaan, para peneliti dapat mengelompokkan, mengalokasikan, mengorganisasikan, dan menggunakan berbagai literatur yang relevan dengan bidang mereka. Dengan melakukan studi kepustakaan, para peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang masalah yang ingin mereka pelajari.

2. Sumber Data

Data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui dokumentasi atau melalui orang yang tidak terlibat langsung dalam fokus yang akan diteliti. Data sekunder dapat berupa bukubuku, artikel, majalah, jurnal dan berbagai penelitian yang terkait dengan penelitian ini (Krisnahadi and Septika 2021)⁽⁴⁾.

3. Metode Pengumpulan Data

Setelah mempertimbangkan kemajuan dan situasi penelitian, metode pengumpulan data digunakan sebagai langkah berikutnya untuk memperoleh tujuan. Namun, peneliti menggunakan berbagai metode untuk mendapatkan data yang akurat dan berkualitas tinggi, seperti:

1. Dokumentasi (documentation)

Dokumentasi merupakan data-data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar dan artikel serta berbagai sumber lainnya yang terkait dengan penelitian ini, peneliti menggunakan metode ini untuk mendapatkan informasi dan data yang akurat.

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah proses membaca sejumlah literatur umum, seperti buku, artikel, jurnal, dll, yang digunakan sebagai referensi untuk tulisan yang disusun.

HASIL

Penerapan pelatihan dan pengembangan Human Capital Management (HCM) pada perusahaan telah menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan dan produktivitas karyawan. Analisis data sekunder yang diambil dari berbagai sumber online dan jurnal akademis menunjukkan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur berhasil meningkatkan komitmen karyawan dan integritas finansial. Selain itu, keberhasilan ini juga berkorelasi positif dengan peningkatan efisiensi operasional dan inovasi dalam proses bisnis.

PEMBAHASAN

1. Pelatihan

Perusahaan harus memiliki program pelatihan karena ini meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas mereka, yang dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan bersaing perusahaan (Gustiana et al. 2022)⁽⁵⁾. Pelatihan sumber daya manusia (SDM) adalah proses meningkatkan pengetahuan, kompetensi, keterampilan, dan kemampuan anggota staf atau karyawan perusahaan. Pelatihan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti workshop, diklat, seminar, pelatihan kelas, mentoring, atau pengembangan mandiri (Abdi Akbar, Maulana Haeruddin 2023).

Dari beberapa artikel literatur terdapat berbagai defisini dari pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas seseorang adalah melalui pelatihan Sendawula et al., 2018 dalam (Gustiana et al. 2022).
2. Pelatihan adalah komponen pendidikan yang menjelaskan proses meningkatkan kemampuan suatu organisasi atau kelompok (Asiva Noor Rachmayani 2015)⁽⁶⁾.
3. Pelatihan adalah proses yang sistematis untuk memperoleh keterampilan baru, memperoleh pengetahuan baru, dan mengembangkan perilaku yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Nugraha and Firman 2020)⁽⁷⁾.
4. Pelatihan dan pengembangan adalah pengalaman belajar yang direncanakan yang mengajarkan karyawan cara melakukan pekerjaan mereka saat ini dan di masa depan (Abogsesa & Kaushik, 2018) dalam (Gustiana et al. 2022).
5. Pelatihan adalah proses yang sistematis untuk memperoleh keterampilan baru, memperoleh pengetahuan baru, dan mengembangkan perilaku yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Nugraha and Firman 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abogsesa dan Kaushik (2018) di Bank Jumhuria Libia, beberapa hal ditemukan: karyawan tidak mengetahui proses seleksi untuk mengikuti pelatihan; evaluasi dilakukan hanya untuk melengkapi dokumen resmi daripada menilai pengetahuan yang dimiliki peserta pelatihan dan seberapa efektif pelaksanaannya; beberapa karyawan tidak tertarik untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Adapun beberapa tujuan dari melakukan pelatihan antaralain adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan keterampilan karyawan untuk mengikuti perkembangan teknologi;
- b) Mengurangi waktu yang dihabiskan karyawan baru untuk belajar;
- c) Membantu masalah operasional; dan
- d) Menyediakan karyawan untuk promosi.

2. Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kemampuan karyawan saat ini dan mengantisipasi perubahan yang akan terjadi dalam bisnis. Pada akhirnya, proses ini dapat menghasilkan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Maghfiroh 2021)⁽⁸⁾. Pengembangan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk kariernya di masa yang akan datang dan dalam rangka penyiapan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Berbeda dengan pelatihan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam jangka panjang. Penyiapan karyawan untuk memikul tugas yang lebih besar

di dalam suatu organisasi yang dikenal sebagai pengembangan, menurut penelitian literatur. Pengembangan adalah persiapan karyawan untuk mengemban tanggung jawab lebih besar di dalam perusahaan, yang menghambat peningkatan kemajuan mereka. Pengembangan juga mencakup kegiatan yang meningkatkan prestasi kerja dan pertumbuhan kepribadian, membantu mereka dalam kemajuan menuju kedewasaan dan mengaktualisasikan kemampuan mereka yang potensial, sehingga mereka tidak hanya menjadi karyawan yang baik tetapi juga orang yang lebih baik (Sthapit & Ghale, 2018) dalam (Gustiana et al. 2022). maka dari itu dapat di simpulkan bahwa pengembangan sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan dan memberikan rasa kepuasan kerja karyawan. jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berhasil lebih baik. Tingkat kepuasan kerja karyawan tidak hanya mencakup tentang hal-hal seperti gaji, lingkungan kerja dan pengakuan, tetapi mendapatkan kesempatan untuk melakukan pengembangan juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan (Pratiwi and Rizky 2024)⁽⁹⁾. Pengembangan program biasanya berkonsentrasi pada menyiapkan karyawan untuk melakukan tugas manajemen.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, berikut kesimpulan yang dapat dibuat: pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya; dan pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan untuk posisi jabatan yang lebih tinggi di masa depan. Karyawan akan mendapatkan manfaat dari pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat sasaran, dengan mengembangkan diri dan memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan secara lebih mendalam, karyawan dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami target yang akan dicapai perusahaan, memahami akan perlunya kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu berinteraksi dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan perusahaan, dan dapat mengembangkan diri mereka sendiri. sehingga seluruh tanggung jawab manajemen atau pemimpin akan terasa lebih ringan (Tufa 2019)⁽⁹⁾.

Pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Melakukan pelatihan dan pengembangan pada karyawan tertentu dapat membantu karyawan mengejar perkembangan teknologi tersebut karena banyaknya teknologi yang berkembang sangat pesat di era modern. Karena ketika karyawan semakin mahir dalam pekerjaan mereka, mereka dapat menemukan cara baru untuk menyelesaikan tugas yang biasa mereka lakukan dengan lebih efisien dan efektif. Ini menghasilkan peningkatan produktivitas. Untuk menjamin kinerja yang baik, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan kualitas SDM karena perusahaan ini mengutamakan profesionalisme dalam menyediakan layanan tersebut (Pratiwi and Rizky 2024). Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan karyawan secara teratur dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Semakin cepat karyawan dapat belajar hal baru, semakin baik bagi perusahaan untuk menjadi yang terdepan dalam persaingan. Selain itu, melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan secara teratur akan menghemat lebih banyak uang daripada melatih dan mengembangkan karyawan baru.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdi Akbar, Maulana Haeruddin, dkk. 2023. "Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Perpektif Ilmu Manajemen: Sebuah Studi Literatur." *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS)* ⁽³⁾
2. Asiva Noor Rachmayani. 2015. *model-model pelatihan dan pengembangan SDM.*⁽⁶⁾
3. Chaerul Rizky, Muhammad. 2022. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Terhadap Fleksibilitas

- Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Pada PT Kalfaz Sadhara.” *Remik*.⁽¹⁾
4. Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi, and Korespondensi Penulis. 2022. “PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA).” 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>.⁽⁵⁾
 5. Humaira, Farah, Syahrums Agung, and Ecin Kuraesin. 2020. “Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” *Manager: Jurnal Ilmu manajemen* 2(3): 329.⁽²⁾
 6. Krisnahadi, Tama, and Baiq Herdina Septika. 2021. “Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0.” *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*.⁽⁴⁾
 7. Maghfiroh, Anisatul. 2021. “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7(1): 403.⁽⁸⁾
 8. Nugraha, Agung, and Ahmad Firman. 2020. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.” *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan* 2(1): 49–63. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/massar/article/view/916>.⁽⁷⁾
 9. Pratiwi, Afriana, and M Chaerul Rizky. 2024. “Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Baja Perkasa Medan.” 7(September): 161–71.⁽⁹⁾
 10. Tufa, Nun. 2019. “Pentingnya Pengembangan SDM Nun Tufa □.” *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 5(1).⁽¹⁰⁾