

THE ROLE OF TRAINING AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN IMPROVING THE QUALITY OF EMPLOYEES' WORK LITERATURE REVIEW

Alfi Magvery¹, Dian Nirmasari²

¹ Universitas Terbuka, Indonesia. E-mail: tiomybig@gmail.com

² Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, Indonesia.. E-mail: diannirmasari28@gmail.com

Abstract: *This research was conducted to find out the role of training and human resource development in improving work quality. The research method used was a literature review, articles were collected by searching using Google Scholar. The criteria for articles used are those published in 2018-2023. Based on the articles collected, the results showed that human resources are a very important asset for a company in supporting the achievement of company goals, so it is a necessity and necessity for companies to improve employee abilities and competencies through training and development. Training is an effort to increase short-term capabilities, while human resource development is an effort to increase employee competency in the long term.*

Keywords: *Work Quality, Literature Review, Training, Human Resource Development*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review, artikel dikumpulkan dengan pencarian yang dilakukan dengan menggunakan Google Scholar. Kriteria artikel yang digunakan adalah yang diterbitkan tahun 2018-2023. Berdasarkan artikel yang dikumpulkan didapatkan hasil bahwa Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

Kata Kunci: Kualitas Kerja, Literature Review, Pelatihan, Pengembangan SDM

1. PENDAHULUAN

Pelatihan dan Pengembangan merupakan hal yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat bagi para karyawan dan sangat diperlukan mengingat perkembangan zaman saat ini yang sangat pesat, yang mana pendidikan formal saja tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Pelatihan pada hakikatnya merupakan suatu proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Dalam hal ini belajar dan berlatih merupakan suatu proses tanpa akhir yang dapat dilakukan sepanjang hayat. Dengan pendidikan dan pelatihan, diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya.

Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Sunyoto & Danang, 2012:145) dalam (Agus Dwi Cahya1), 2021). Proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari perusahaan agar dapat meningkatkan persaingan.

Salah satu bentuk usaha yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk peningkatan kemampuan para karyawannya yaitu dengan Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan, meningkatkan keahlian karyawan untuk kinerja yang efektif dan efisien. Pelatihan dan pengembangan menjadi sebuah kewajiban bagi setiap perusahaan, karena informasi yang didapatkan pada saat rekrutmen dan seleksi tidak bisa menjamin keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya (Agus Dwi Cahya1), 2021).

Sumber Daya Manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung didalam demi tercapainya kesejahteraan (Bukit et al., 2016) dalam (Febri Nanda Monalisa1*, n.d.)

Rivai (2008) dalam (Pratiwi et al., 2022) menerangkan bahwa 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.

Hasibuan (2009:69) dalam (Agus Dwi Cahya1), 2021) menyebutkan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah literature review. Yaitu sebuah pencarian artikel ilmiah nasional yang dilakukan dengan menggunakan Google Scholar. Pada tahap awal pencarian artikel jurnal diperoleh 15.900 artikel dari 2018 sampai 2023 menggunakan kata kunci " pelatihan dan pengembangan sdm ". Dari jumlah tersebut hanya sekitar 7 artikel yang dianggap paling relevan dan berkualitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

No	Judul	Author/Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja karyawan pt pos Indonesia cabang Kota Magelang Indonesia cabang Kota Magelang	(Baiti et al., n.d.)	Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Pelatihan dan Pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi covid-19	(Rita Mustopa, n.d.)	Metode yang dilakukan yaitu kualitatif dengan menggunakan pendekatan kajian pustaka	Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan dan pengembangan MSDM di masa pandemi Covid-19 ini dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti menggunakan e- learning, aplikasi zoom, google meeting, dan berbagai aplikasi lainnya.
3	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik	(Pratiwi et al., 2022)	Penelitian ini menggunakan studi literatur baik yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu, artikel, buku, maupun dokumen terkait Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.	Upaya pemerintah untuk mendorong Tata Kelola Sumber Daya Manusia (SDM) dan kinerja dalam memberikan pelayanan publik yang baik agar mendapatkan keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.
4	Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan di Desa Seberaya Kecamatan Tigapanah Kabupaten Karo, Sumatera Utara	(Febri Nanda Monalisa ^{1*} , n.d.)	Jenis penelitian ini adalah kualitatif, dan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi lapangan	. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Sumber daya manusia di Desa Seberaya mayoritas penduduknya bermata pencarian sebagai petani, pendidikan penduduk di Desa Seberaya kebanyakan telah menyelesaikan jenjang SMA, dan tingkat kesadaran penduduknya masih tergolong rendah terutama dalam hal kebersihan (2) Dalam rangka pengembangan SDM di Desa Seberaya

				melalui pendidikan di Desa ini sudah cukup baik yang bisa dilihat adanya lembaga-lembaga pendidikan di Desa tersebut. Kelompok KKN 20 UINSU juga melakukan program pendidikan seperti mengajar di sekolah, bimbingan belajar, dan mengajar mengaji.
5	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	(Darari Bariqi, n.d.)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif.	Hasil penelitian akan menjabarkan secara deskriptif mengenai proses dari mulainya ditentukan sasaran pelatihan, kegunaan hingga output dari pelatihan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi.
6	Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	(Agus Dwi Cahya1), 2021)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan pendekatan kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UMKM Happy Kue Lompong dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan. Hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan,

B. Pembahasan

1. Pelatihan

Program pelatihan yang diberikan perusahaan atau organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena pelatihan berdampak pada bertambahnya kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan bersaing perusahaan. Terdapat berbagai definisi mengenai pelatihan yang ditemukan dalam artikel literatur sebagai berikut:

- a. Rivai 2008 dalam (Agus Dwi Cahya1), 2021) menerangkan bahwa 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.

- b. Pelatihan, yaitu suatu prosedur pendidikan dalam waktu yang pendek dengan menggunakan metode yang terpadu dan terorganisasi, serta pekerja non manajerial dapat meninjau suatu pengetahuan dan keahlian teknis terhadap tujuan yang terbatas (Rita Mustopa, n.d.)
 - c. Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021)
 - d. Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan (Darari Bariqi, n.d.)
 - e. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Rateb J et al., 2019) dalam (Baiti et al., n.d.).
2. Pengembangan
- Tujuan dilaksanakannya pengembangan diri yaitu untuk peningkatan kemampuan jangka panjang. Oleh karena itu pengembangan berbeda dengan pelatihan, berikut ada beberapa definisi mengenai pengembangan yang ditemukan dalam kajian literatur antara lain:
- a. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan menurut Hasibuan (2009:69) dalam (Agus Dwi Cahya1), 2021)
 - b. Pengembangan merupakan upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang bersifat antisipatif yang bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi pemimpin, serta memperoleh keunggulan bersaing di bidang sumber daya manusia (Suparyadi, 2015) dalam (Rita Mustopa, n.d.)
 - c. Menurut (Krismiyati, 2017:44) dalam (Apriliana & Nawangsari, 2021) Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.
 - d. Pengembangan adalah penyiapan pegawai untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda lebih tinggi di dalam suatu organisasi (Darari Bariqi, n.d.)

- e. Pengembangan merupakan upaya meningkatkan sesuatu kemampuan agar lebih bertambah baik. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan (Febri Nanda Monalisa1*, n.d.)
- f. Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan usaha yang telah direncanakan dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik secara moral, konseptual, teknis, dan teoritis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Andika, 2019) dalam (Baiti et al., n.d.)

Sasaran pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pelatihan merupakan instrumen utama untuk meningkatkan efisiensi karyawan, meningkatkan hubungan di tempat kerja dan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pemangku kepentingan perusahaan. Menurut (Darari Bariqi, n.d.), pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan dapat dilaksanakan melalui pelatihan teknis, pelatihan rutin, pelatihan antar pegawai dan pelatihan pengembangan inovatif. Sedangkan pengembangan dapat dilaksanakan melalui pengembangan secara informal atas inisiatif pegawai dan pengembangan formal yang diinisiasi oleh perusahaan (Darari Bariqi, n.d.).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya; Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam jangka panjang. Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan berbagai macam metode, disesuaikan dengan tujuan serta kemampuan sumber daya perusahaan; Pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tersebut.

Saran

Penelitian ini dilakukan dengan metode literature review terhadap 7 (tujuh) jurnal ilmiah yang relevan dengan pelatihan dan pengembangan. Disarankan kepada para peneliti berikutnya untuk menambahkan artikel jurnal ilmiah dan variabel penelitian, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya¹), D. A. R. A. W. F. F. S. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Agus Dwi Cahya 1) , Daru Amanta Rahmadani 2) , Ary Wijiningrum 3) , Fierna Fajar Swasti 4). YUME : Journal of Management, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. FORUM EKONOMI, 23(4), 804–812. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Baiti, T., Andayani, N., & Hirawati, ; Heni. (n.d.). Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara pengaruh pelatihan dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan pt pos indonesia cabang kota magelang.
- Darari Bariqi, M. (n.d.). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In JSMB (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Febri Nanda Monalisa^{1*}, R. P. S. N. R. (n.d.). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan di Desa Seberaya. 2023.
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. In Nusantara Innovation Journal (Vol. 1, Issue 1).
- Rita Mustopa, M. K. B. N. A. A. dan Y. R. (n.d.). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
- Shalahuddin, S., Werang, N. L., Suaib, S., Huriati, H., & Kamase, J. (2022). Peran rekrutmen, seleksi, dan penempatan: analisis kinerja karyawan. INOVASI, 18(1), 167-175.