



Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja

* Ristanto Edi Saputro^{1, a}

¹⁾ IAIN Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia

Email: ^a ristanto.e@yahoo.com

DOI:

<https://doi.org/10.46963/jam.v4i1.243>

Cara Mensitasi Artikel ini:

Saputro. R. E. (2021). Manajemen sumber daya manusia perspektif pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. *AL-Muqayyad*, 4(1), 36-44.
<https://doi.org/10.46963/jam.v4i1.243>

ABSTRACT**Keywords:**

Human Resources,
Training, Workers

Kata Kunci:

Sumber Daya
Manusia, Pelatihan,
Tenaga Kerja

The world's business competition is getting bigger in the era of information and digitalization. Every company needs to develop its products all the time. Even the product must be predictable in the future. In addition, the use of tools and machines must also standardize so that the quality and quantity of products can meet market standards. A company must have human resources or workers who have good skills and knowledge. Problems arise if the workforce owned by the company does not meet the two aspects above. Therefore, companies need to conduct training and development to develop the skills and knowledge of the workforce. There are many benefits for companies that undertake workforce training and development.

ABSTRAK**Informasi Artikel:**

Diterima:
09/06/2021

Direvisi:
-

Diterbitkan
30/06/2021

*Corresponding
Author

ristanto.e@yahoo.com

Di era informasi dan digitalisasi, persaingan bisnis dunia semakin besar. Setiap perusahaan perlu mengembangkan produknya setiap saat. Bahkan produk harus dapat diprediksi di masa depan. Selain itu, penggunaan alat dan mesin di perusahaan juga harus terukur agar kualitas dan kuantitas produk dapat memenuhi standar pasar. Dalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia atau tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik. Masalah muncul jika tenaga kerja yang dimiliki perusahaan tidak memenuhi kedua aspek di atas. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pelatihan dan pengembangan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja. Ada banyak manfaat bagi perusahaan yang melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan di dalam memilih tenaga kerja pastinya banyak mempertimbangkan beberapa hal. Tujuan tersebut agar mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang diinginkan. Terkadang juga suatu perusahaan juga menggunakan cara lain untuk meningkatkan *skill* dan pengetahuan tenaga kerja. Dalam hal ini khusus tenaga kerja yang sudah bekerja pada perusahaan tersebut. Cara tersebut adalah dengan menggunakan pengembangan dan pelatihan tenaga kerja. Cara tersebut dipilih agar kualitas tenaga kerja meningkat baik *skill* dalam bekerja maupun pengetahuan di dalam bekerja. Agar hasil kerja tenaga kerja menjadi efektif dan efisien. Apalagi pada saat era



informasi dan digitalisasi pada era saat ini, tuntutan agar tenaga kerja bisa banyak hal menjadi salah satu faktor baik dari sisi perusahaan maupun persaingan dunia usaha.

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan adalah terjemahan dari bahasa Inggris *training* atau *education* yang memiliki tujuan merancang dan memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan karyawan. Sementara pengembangan berasal dari bahasa Inggris *development* adalah kegiatan yang memiliki fokus pada pekerjaan dalam jangka panjang. (Ni Kadek Suryani dan John, 2019: 72).

Dari dua definisi di atas maka dapat kita ambil makna bahwa pelatihan dan pengembangan tenaga kerja adalah bentuk perhatian perusahaan agar tenaga kerja tersebut memiliki kualitas yang baik dan meningkat. Pelatihan dan pengembangan ini penting sekali agar kualitas produk yang dihasilkan juga lebih baik. Selain itu persaingan usaha yang semakin ketat juga menjadi alasan utama. karena setiap tenaga kerja juga harus mampu mengoperasikan berbagai teknologi industri yang setiap waktu berkembang.

Berbagai permasalahan SDM pada industri kreatif Indonesia setidaknya seperti yang dikemukakan oleh Nurdiana dan Hidayat (2016) terdapat dua permasalahan yaitu terbatasnya kualitas dan kuantitas lembaga pendidikan kreatif, serta terbatasnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja Indonesia.

Dari dua permasalahan tersebut menjadi perhatian perusahaan-perusahaan untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Permasalahan mengenai tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang masih minim. Selain itu masih sedikitnya sarana pengembangan terutama yang berada di daerah-daerah. Sedangkan di era persaingan tenaga kerja saat ini, banyak tenaga kerja dari luar yang datang dari luar negeri yang menambah permasalahan tenaga kerja dalam negeri.

METODE

Studi ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kajian pustaka. Metode bisa kita pahami yaitu menguraikan topik permasalahan di dalam pembahasannya. Untuk data yang digunakan ialah dengan cara kajian pustaka yaitu

menguraikan berbagai sumber referensi dan penelitian terdahulu untuk menjawab permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu dari bahasa Prancis Kuno yakni *Menagement*, yang berarti melaksanakan dan mengatur. Lalu dalam bahasa Italia, yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to mage* yang artinya mengelola atau mengatur. (Roni Angger Aditama, 2020: 14). Secara bahasa manajemen ada beberapa artian namun jika kita ambil makna dari tiga pengertian di atas memiliki makna yang hampir sama yaitu mengelola.

Sedangkan menurut definisi ada banyak tokoh yang memberikan mengenai makna dari manajemen:

1. George Terry

Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.

2. John F. Mee

Manajemen adalah sebuah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pimpinan maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

3. Marry Parker Follet

Manajemen adalah sebagai suatu seni. Tiap-tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain.

4. James A. F Stoner

Manajemen adalah proses perencanaan, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Roni Angger Aditama, 2020: 24)

Dari berbagai definisi ahli di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasannya manajemen yaitu sebuah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian dan pengawasan sebagai usaha untuk meraih tujuan yang telah di

tetapkan. Dalam perkembangannya seluruh aspek kehidupan memerlukan sebuah manajemen agar semuanya bisa tertata dan terarah, sesuai dengan yang diinginkan.

Sedangkan dalam perjalanannya manajemen terdiri dari berbagai macam, tujuannya agar proses di dalam perusahaan lebih fokus dan terarah pada satu aspek. Adapun macam-macam manajemen sebagai berikut manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen pembiayaan, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia dan lain sebagainya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan fungsi operatif yang meliputi pengadaan, kompensasi, pengembangan, integrasi pengembangan, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja seperti fungsi manajemen yang lainnya, manajemen sumber daya manusia lebih fokus terhadap pengelolaan tenaga kerja di dalam perusahaan. Pengelolaan tersebut meliputi pengadaan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan lain sebagainya. Tujuannya adalah agar tenaga kerja di dalam perusahaan dapat menjalankan tugasnya sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka tenaga kerja harus memiliki ketrampilan dan keahlian di bidangnya. Maka dalam hal ini perusahaan biasanya melakukan pengembangan dan pelatihan. (Kasmir dan Jakfar, 2013, hal. 172)

Tujuan Pelatihan

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan
8. Menghindarkan keragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

(Mangkunegara, 2006 dalam Erlin Emila Kandau, 2016, hal. 9).

Tujuan utama dari pengembangan dan pelatihan karyawan ialah meningkatkan kualitas, *skill* dan pengetahuan dari tenaga kerja. Sedangkan bagi perusahaan dengan pengembangan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja perusahaan baik dari *output* maupun kuantitasnya. Dengan peningkatan tersebut maka diharapkan pendapatan perusahaan juga meningkat. Ada beberapa jenis pengembangan karyawan yang dapat dilakukan yaitu:

1. Pengembangan secara informal

Keinginan dan usaha sendiri atas karyawan dalam melatih serta mengembangkan dirinya dengan mempelajari macam-macam literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan ataupun jabatan. (Azmil Rodhotul Jannah, 2019: 5).

Pengembangan secara informal juga bisa kita fahami yaitu pengembangan secara mandiri yang dilakukan oleh karyawan. Pembelajaran bisa melalui berbagai literasi dan juga diskusi yang hubungannya erat kaitannya dengan permasalahan pekerjaan.

Pada dasarnya pengembangan secara informal ini lebih terencana baik dibuat oleh perusahaan atau balai latihan kerja yang lainnya. Pada pengembangan ini karyawan yang telah mendapat rekomendasi dari perusahaan dapat mengikuti pengembangan dapat ikut belajar dan berlatih

2. Pengembangan secara formal

Seorang karyawan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti latihan atau pendidikan, baik yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri maupun yang diadakan oleh lembaga-lembaga latihan atau pendidikan. (Azmil Rodhotul Jannah, 2019: 7)

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengembangan dan Pelatihan

Menurut marwansyah (2012:158) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang data memengaruhi keberlangsungan kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, antara lain:

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis
3. Kemajuan teknologi yang digunakan
4. Kompleksitas pada struktur organisasi
5. Gaya belajar setiap individu. (Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afrianty, 2018, hal. 3)

Faktor-faktor tersebut yang memengaruhi suatu perusahaan melakukan pengembangan dan pelatihan lanjutan terhadap karyawan. Dari beberapa pernyataan tersebut dapat kita pahami bahwa kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kualitas baik tetap menjadi alasan utama perusahaan melakukan pengembangan dan pelatihan.

Metode-Metode Pelatihan dan Pengembangan

Siklus dalam Hasibuan (2009) metode-metode yang dapat digunakan untuk kegiatan pelatihan antara lain:

1. *On the job training* merupakan metode yang menempatkan karyawan atau peserta pelatihan dalam kongsi pekerjaan yang sebenarnya dengan bimbingan dan pengawasan supervisor.
2. *Vestibule* merupakan metode pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan dilakukan oleh karyawan tersebut.
3. *Demonstration and example* merupakan metode pelatihan yang diberikan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara yang akan dilakukan untuk melaksanakan kegiatan tersebut.
4. *Simulation* merupakan metode kegiatan pelatihan yang menunjukkan kondisi belajar yang terlihat sama dengan kondisi pekerjaan. Metode ini akan digunakan untuk belajar secara teknikal. Karyawan akan meniru konsep sebenarnya dari suatu pekerjaan yang akan mereka lakukan.
5. *Apprenticeship* adalah metode pelatihan untuk mengembangkan berbagai macam keahlian agar karyawan dapat mempelajari segala aspek pekerjaan yang mereka butuhkan atau bisa disebut dengan magang. Pembelajaran ini juga melibatkan pekerja yang lebih berpengalaman
6. *Classroom methods* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan di dalam ruang antara lain lecture, konferensi, instruksi yang terprogram, studi kasus, role playing, diskusi dan seminar. (Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afrianty, 2018: 4)

Tahapan Program pelatihan

Secara konseptual dapat dirumuskan bahwa dalam program pelatihan setidaknya meliputi tiga tahapan yaitu analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*). Implementasi program pelatihan dan evaluasi pelatihan.

1. Analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*)

Pada tahap pertama organisasi melakukan fase penilaian yang ditandai dengan suatu kegiatan utama yaitu analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis/TNA*). TNA merupakan sebuah analisis sebuah kebutuhan *workplace* yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas . informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu perusahaan dalam menggunakan sumber daya (waktu, dana dan lain-lain) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu.

2. Implementasi program pelatihan.

Keberhasilan implementasi program pelatihan dan pengembangan program SDM tergantung pada pemilihan (*selecting*) program untuk memperoleh *the right people under the right conditions*. TNA dapat membantu mengidentifikasi *The right people* dan *the right program* sedangkan beberapa pertimbangan program (*training and development consideration*) dapat membantu dalam menciptakan *the right conditions*.

3. Evaluasi program pelatihan

Program pelatihan harus mampu menghasilkan produk tertentu. Produk tersebut merujuk pada kebutuhan untuk mengubah keadaan setelah program diadakan. Oleh karena itu peran evaluasi program pelatihan sangatlah vital untuk memastikan bahwa sumber daya yang akan digunakan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. (Jusuf Irianto, 2007: 12)

Evaluasi program dimaksudkan sebagai pemenuhan keberadaan arti atau nilai signifikan sebuah program pelatihan dan hubungannya dengan tujuan dan sasaran yang harus dikembangkan. evaluasi tidak sekedar difokuskan pada *assessing the learners* meskipun hasil penilaian individu tersebut juga merupakan pertimbangan utama dalam perencanaan. (Jusuf Irianto, 2007: 16)

Tahapan dari proses pelatihan ialah perencanaan kebutuhan dari perusahaan, implementasi pelatihan, dan yang terakhir ialah evaluasi dari program pelatihan tersebut. Pelatihan yang telah terencana nantinya outputnya juga baik bagi perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan bagi tenaga kerja hal-hal teknis juga harus dipertimbangkan terlebih dahulu seperti, lokasi pelatihan, SDM yang ikut

program pelatihan, biaya, waktu/jadwal pelatihan dan sebagainya. Tujuannya agar program pelatihan efektif dan efisien.

Manfaat Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Perusahaan

Manfaat pelatihan menurut Simamora (2015)

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang di perlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
3. Membentuk sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. (R. Ati Hayati, 2019, hal. 2).

Ada banyak manfaat yang diperoleh dalam pengembangan dan pelatihan karyawan baik dari perusahaan maupun bagi karyawan. Salah satunya ialah kualitas dan kuantitas produk meningkat yang akan ikut juga menaikkan perusahaan juga. Sedangkan bagi karyawan dengan program tersebut *skill* dan keahlian karyawan juga akan meningkat. Jadi pelatihan dan pengembangan tenaga kerja ini perlu direncanakan oleh sebuah perusahaan agar profit dan *output* juga meningkat.

SIMPULAN

Pada pembahasan ini bisa dapat diambil kesimpulan bahwasanya pelatihan dan pengembangan tenaga kerja merupakan bentuk perhatian suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas kemampuan *skill* dan pengetahuan tenaga kerja. Pengembangan dan pelatihan tersebut perlu perencanaan dan tahapan yang harus dilalui. Seperti memilih metode yang tepat agar program pengembangan dan pelatihan berjalan efektif dan efisien. Karena tujuan utama dari pengembangan dan pelatihan tenaga kerja bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk perusahaan.

Setelah menjalankan program pengembangan dan pelatihan ada banyak manfaat yang didapat perusahaan yang intinya akan menguntungkan perusahaan tersebut

REFERENSI

Angger, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publising.

Al-Muqayyad

Vol. 4 No. 1 (2021)

- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 91-98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Hidayat, A. S., & Nurdiana, E. (2016, September). Strategi pengembangan SDM industri kreatif indonesia dalam menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN pada Tahun 2016. *In Prosiding Seminar Nasional INDOCOMPAC*.
- Irianto, J. (2007). *Prinsip Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Jannah, A. R. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karyawan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/cm7hs>
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3). 1-12.
- Kasmir., & Jakfar. (2013). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 195-203.
- Suryani, N. K., & John. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung : Nilacakra.