

Literature Review: Peran Manajemen Pelatihan Bagi Perusahaan

¹Anggi saraswati, ²Regina Nurtsalisa F, ³Muh. Enja Sopari, ⁴Taufik Reifaldi, ⁵Asep Abdul Rahman, ⁶Inaroh, ⁷Rivaldi Ibnu Sina,

¹Universitas Nusa Putra, anggi.saraswati_mn22@nusaputra.ac.id

²Universitas Nusa Putra, regina.nurtsalisa_mn22@nusaputra.ac.id

³Universitas Nusa Putra, muh.enja_mn22@nusaputra.ac.id

⁴Universitas Nusa Putra, taufik.reifaldi_mn22@nusaputra.ac.id

⁵Universitas Nusa Putra, asep.abdul_mn22@nusaputra.ac.id

⁶Universitas Nusa Putra, inaroh.inaroh_mn22@nusaputra.ac.id

⁷Universitas Nusa Putra, rivaldi.ibnu_mn22@nusaputra.ac.id

Abstract: *This research examines the role of training in improving employee performance, with a focus on training management, competency development, and creativity in educational and business environments. Based on various previous studies, it was found that training has a significant contribution to employee development, both in physical, mental and career aspects. A study by Garaika (2020) shows that although management training does not directly affect lecturer performance, career development through training can increase competence and opportunities for success. Tamsah and Yusriadi's (2021) research also confirms that management training in the midst of the COVID-19 pandemic plays a role in increasing teaching effectiveness and employee creativity. Meanwhile, Widia Astuti (2023) found that at PT Prima Karya Sejahtera, training and leadership had a significant impact on improving employee performance. Overall, this research emphasizes the importance of training as an instrument in improving performance, creativity and career development, and shows that effective training can be the key to improving the quality of human resources in various sectors.*

Keywords: *Employee Training, Competency Development, Performance and Creativity, training management*

Abstrak: *Penelitian ini mengkaji peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan fokus pada manajemen pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kreativitas*

dalam lingkungan pendidikan dan bisnis. Berdasarkan berbagai studi sebelumnya, ditemukan bahwa pelatihan memiliki kontribusi signifikan terhadap pengembangan karyawan, baik dalam aspek fisik, mental, maupun karier. Studi oleh Garaika (2020) menunjukkan bahwa meskipun pelatihan manajemen tidak langsung mempengaruhi kinerja dosen, pengembangan karir melalui pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan peluang kesuksesan. Penelitian Tamsah dan Yusriadi (2021) juga menegaskan bahwa pelatihan manajemen di tengah pandemi COVID-19 berperan dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan kreativitas karyawan. Sementara itu, Widia Astuti (2023) menemukan bahwa di PT Prima Karya Sejahtera, pelatihan dan kepemimpinan secara signifikan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan sebagai instrumen dalam meningkatkan kinerja, kreativitas, dan pengembangan karier, serta menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di berbagai sektor.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan, Pengembangan Kompetensi , Kinerja dan Kreativitas, manajemen pelatihan

* **E-mail penulis terkait:** anggi.saraswati_mn22@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Lingkungan strategis mengalami perubahan yang signifikan sebagai hasil dari globalisasi yang mendunia. Dampaknya dirasakan oleh berbagai jenis organisasi, baik organisasi publik, swasta, maupun sosial, dan mereka tidak memiliki banyak kendali untuk mencegahnya. Akibatnya, persaingan di berbagai sektor industri semakin meningkat. Untuk menjaga kelancaran operasional bisnis, perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga. Keberadaan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan kompeten sangatlah penting. Mereka berperan sebagai komponen utama dalam kemampuan suatu organisasi untuk bersaing di pasar saat ini. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk menemukan individu terbaik yang dapat mengisi peran ini. Pengelolaan sumber daya manusia harus diberikan perhatian yang lebih untuk memastikan perusahaan dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya dengan efektif.

Pelatihan yang efektif memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi. Pelatihan berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, karyawan dapat menjadi lebih terlibat dan produktif dalam

pekerjaannya. Mereka mampu meningkatkan kemampuan baru mereka, mempelajari praktik-praktik optimal dan memperdalam pemahaman mereka tentang industri dan pasar yang mereka temui. Untuk memaksimalkan manfaat pelatihan, bisnis perlu memiliki strategi manajemen pelatihan yang efektif. Hal ini melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan, merancang program pelatihan yang efektif, memastikan implementasi yang tepat, dan menilai hasil pelatihan. Maka dari itu, pentingnya memahami peran manajemen pelatihan juga menjadi salah satu hal yang melatarbelakangi penulis menyusun literatur review ini. Sehingga dalam proses penyusunannya, penulis memastikan dan melihat tentang bagaimana berbagai penelitian menjadikan manajemen pelatihan sebagai satu hal penting yang harus selalu diperhatikan oleh suatu organisasi atau Perusahaan. Penulis berharap melalui penyusunan literatur review yang dilakukan dapat mendatangkan banyak manfaat dan pemahaman yang lebih luas seputar manajemen pelatihan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam analisis ini adalah metode literatur review, yaitu penelitian yang mengambil berbagai macam literatur sebagai sumber data.

Sehingga sumber data dalam penelitian ini menggunakan studi literatur sebagai sumber data utama, dengan cara menganalisis berbagai macam jurnal yang terakreditasi secara internasional yang membahas seputar manajemen pelatihan. Oleh karena itu, dalam penyusunannya penulis mencari jurnal dari berbagai referensi dan website tertentu, di antaranya; www.google.com,
www.science.gov,
www.gutenberg.org/
dan
www.scribd.com. Kemudian penulis menggunakan jurnal rujukan dengan rentang publikasi 2016-2023 dengan memasukkan kata kunci “Training Management” dan berbagai kata kunci lain yang berhubungan dengan kepentingan penelitian. Bahasa yang dipilih adalah jurnal berbahasa Inggris yang kemudian di terjemahkan kedalam Bahasa Indonesia. Penulis menggunakan 10 jurnal internasional dari hasil temuan tersebut dan dijadikan sebagai sumber yang berhubungan dengan berbagai lingkup pembahasan dalam penelitian yang dilakukan seputar manajemen pelatihan.

LITERATURE REVIEW

Literatur Pertama

Beberapa penelitian terdahulu antara lain adalah penelitian oleh Garaika (2020) dalam jurnal yang berjudul

"Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Oleh Program Pengembangan Karir Dosen di Palembang, Indonesia." Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa pelatihan manajemen belum secara signifikan mempengaruhi kinerja dosen. Namun tetap memiliki pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir mereka. Meskipun demikian, Penelitian tersebut menunjukkan bahwa melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, kinerja dosen dapat meningkat, terutama melalui pengembangan karir yang jelas dan konsisten. Dosen yang secara aktif mengikuti seminar dan program pelatihan memiliki kompetensi yang lebih tinggi, yang memberikan mereka lebih banyak peluang untuk sukses dalam karirnya. Selain itu disebutkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang kuat mempunyai peluang yang lebih besar untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaannya.

Literatur Kedua

Penelitian berikutnya yaitu Widia Astuti (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Karya Sejahtera.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan

yang kuat antara manajemen dan pelatihan dengan kinerja karyawan. Pelatihan dianggap penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia bisnis. Penelitian ini dilakukan di PT Prima Karya Sejahtera di Jakarta Selatan. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan di PT Prima Sejahtera. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya.

Literatur Ketiga

Selanjutnya adalah Penelitian Chintia dan Rosita (2020) dengan judul “Pelatihan Manajemen Waktu Pada Stres Akademik Pekerja Penuh Waktu.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menerima pelatihan manajemen waktu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tekanan akademik. Penelitian ini menunjukkan bahwa memahami konsep manajemen waktu, menetapkan tujuan, dan memprioritaskan tugas dapat membantu akademik. Penelitian ini menunjukkan bahwa memahami konsep manajemen waktu, menetapkan tujuan, dan memprioritaskan tugas dapat membantu

mengurangi tekanan akademik. Pelatihan manajemen waktu telah ditemukan memiliki efek negatif dan signifikan terhadap stres akademik di kalangan karyawan penuh waktu yang juga mahasiswa di universitas swasta di Bandar Lampung. Pelatihan ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas individu dalam bekerja dan memberikan lebih banyak waktu untuk tugas-tugas penting, yang pada akhirnya mengurangi tingkat stres akademik. Penelitian telah mengindikasikan bahwa manajemen waktu yang kurang efektif dapat memicu stres akademik, sementara manajemen waktu yang efektif dapat membantu mengelola tugas-tugas penting dalam jangka waktu yang ditentukan.

Literatur keempat

Selanjutnya adalah Penelitian Chintia dan Rosita (2020) dengan judul “Pelatihan Manajemen Waktu Pada Stres Akademik Pekerja Penuh Waktu.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menerima pelatihan manajemen waktu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tekanan mengurangi tekanan akademik. Pelatihan manajemen waktu telah ditemukan memiliki efek negatif dan signifikan terhadap stres akademik di

kalangan karyawan penuh waktu yang juga mahasiswa di universitas swasta di Bandar Lampung. Pelatihan ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas individu dalam bekerja dan memberikan lebih banyak waktu untuk tugas-tugas penting, yang pada akhirnya

Literatur kelima

Penelitian selanjutnya yaitu Banu Ozkeser (2019) dengan judul "Dampak Pelatihan Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kegiatan pelatihan dengan motivasi kerja karyawan. Rekomendasinya mencakup pengembangan pendidikan berkelanjutan, perencanaan program pelatihan, evaluasi kinerja, dan peningkatan dialog antara karyawan dan manajer sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, pelatihan mempunyai 4 pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Pelatihan membantu karyawan meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di lingkungan kerja. Dengan adanya pelatihan, karyawan merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk

mengurangi tingkat stres akademik. Penelitian telah mengindikasikan bahwa manajemen waktu yang kurang efektif dapat memicu stres akademik, sementara manajemen waktu yang efektif dapat membantu mengelola tugas-tugas penting dalam jangka waktu yang ditentukan

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, pelatihan meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan serta berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang harapan dan kebutuhan karyawan akan pelatihan. Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini menunjukan pelatihan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kontribusi mereka kepada perusahaan.

Literatur keenam

Penelitian berikutnya oleh Irwan Nopian Sinaga (2023) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja." Hasil penelitian menunjukan bahwa Pelatihan dan pengembangan karir mempunyai dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru

yang dapat meningkatkan kemampuan kerja. Selain itu, pengembangan karir juga berperan dalam meningkatkan kepercayaan diri pegawai dan memberikan hasil yang memuaskan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karir membantu karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu terbukti bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, kemampuan, tempat kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karir juga telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor ini telah dipelajari dalam berbagai konteks dan terbukti mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi.

Literatur ketujuh

Berikutnya adalah Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi Nugroho (2023) yang berjudul “Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Pekerja.” Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan produktivitas

perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan pelatihan dapat berdampak positif pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap karyawan. Berdasarkan penelitian, pelatihan juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Terdapat korelasi positif yang kuat antara pelatihan dan kinerja, yang menunjukkan betapa pentingnya pelatihan dalam menciptakan karyawan yang lebih kompeten dan efektif. Disamping itu, pelatihan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan kapasitas, keterampilan, dan kemampuan manajemen karyawan. Dengan melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam organisasi. Dengan memiliki karyawan yang terlatih dengan baik, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan lebih efisien. Pelatihan juga dipandang sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan mendorong pengembangan sikap kerja Berikutnya adalah Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi Nugroho (2023) yang berjudul “Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Pekerja.” Hasil Penelitian tersebut

menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan pelatihan dapat berdampak positif pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap karyawan. Berdasarkan penelitian, pelatihan juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Terdapat korelasi positif yang kuat antara pelatihan dan kinerja, yang menunjukkan betapa pentingnya pelatihan dalam menciptakan karyawan yang lebih kompeten dan efektif. Disamping itu, pelatihan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan kapasitas, keterampilan, dan kemampuan manajemen karyawan. Dengan melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam organisasi. Dengan memiliki karyawan yang terlatih dengan baik, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan lebih efisien. Pelatihan juga dipandang sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan mendorong pengembangan sikap kerja

Literatur kedelapan

Penelitian berikutnya yaitu Nuray Akter (2016) dengan judul “Pelatihan Pegawai dan Pengembangan Pegawai Merupakan Prediktor Kinerja Pegawai; Studi tentang Sektor Manufaktur Garmen di Bangladesh.” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang tinggi antara pelatihan dan kinerja karyawan, serta antara pengembangan karyawan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan karyawan secara teratur sangat penting untuk mengembangkan keterampilan karyawan dan memastikan kinerja karyawan terbaik di perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka di sektor garmen di Chittagong, Bangladesh. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya memanfaatkan karyawan potensial, tetapi juga individu yang dapat berkomitmen untuk mencapai tanggung jawab yang lebih tinggi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama jika dilakukan dengan baik pada karyawan yang memiliki talenta yang dapat diandalkan dalam organisasi. Studi ini juga

menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak yang signifikan dalam mempengaruhi kompetensi dan kinerja karyawan, bahkan dapat meningkatkan keduanya jika dilakukan dengan metode yang tepat sesuai dengan kebutuhan individu setiap karyawan.

Literatur kesembilan

Selanjutnya adalah Penelitian yang dilakukan oleh Mariatie & Hasanah (2021) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja.” Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan di Kabupaten Bekasi ini, menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki dampak positif terhadap etos kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Studi ini juga menekankan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi memberikan pandangan yang lebih luas kepada karyawan untuk meningkatkan

etos kerja mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, penelitian ini menyoroti bahwa pelatihan yang tepat dan disesuaikan dapat meningkatkan etos kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

Literatur kesepuluh

Terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Fuente dan Foresman-capuzzi (2019) dengan judul “Dampak Pelatihan Manajemen Perilaku Terhadap Kepercayaan Diri Perawat dalam Menangani Agresif Pasien.” Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan manajemen perilaku memiliki dampak yang signifikan terhadap kepercayaan diri perawat. Dengan melalui pelatihan tersebut, perawat akan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi situasi yang menantang, termasuk dalam menghadapi pasien yang agresif. Selain itu, pelatihan juga memberikan kesempatan bagi perawat untuk berlatih dan mendapatkan pengalaman dalam menghadapi situasi sulit.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan review terhadap beberapa jurnal internasional yang berhubungan dengan manajemen pelatihan, dapat kita lihat bahwa secara garis besar pelatihan memiliki dampak yang signifikan dalam berbagai konteks. Meskipun pelatihan yang dilakukan terhadap para dosen tidak begitu berpengaruh secara signifikan. Namun, tetap memiliki peran yang dapat mendorong peningkatan kualitas dari para dosen tersebut dan pelatihan tetap berpengaruh terhadap peluang peningkatan dalam karir mereka. Selain itu, secara keseluruhan dari berbagai penelitian yang telah dilakukan ternyata pelatihan berpengaruh secara signifikan dalam berbagai ruang lingkup. Seperti

dalam perusahaan manufaktur, kesehatan, bahkan pendidikan. Yang membedakan didalamnya hanyalah jenis dan cara pelatihan itu dilakukan sesuai dengan konteks kebutuhan dalam sektor tersebut. Manajemen pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja dan pengembangan karir setiap karyawan dalam berbagai sektor. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan serta kemampuan mereka dalam memperbaiki kualitas kinerja yang dimiliki. Dengan demikian manajemen pelatihan sumber daya manusia menjadi hal yang perlu dilakukan oleh setiap Perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W., & Pamulang, U. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja. 1(8), 1251–1262.
- Bisnis, J. (2016). Pelatihan Pegawai dan Pengembangan Pegawai Merupakan Prediktor Kinerja Pegawai ; Studi tentang Sektor Manufaktur Garmen di Bangladesh . Machine Translated by Google. November, 48–57. <https://doi.org/10.9790/487X-1811014857>
- Darmajaya, J. B., & Vinahapsari, C. A. (2020). AKADEMIK PEKERJA PENUH WAKTU. 06(01), 20–28.
- Fuente, M. De, & Foresman-capuzzi, J. (2019). d j I. 49(2), 73–78. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000713>
- Jaman, J., & No, V. (2022). JURNAL JAMAN Vol 2 No.3 Desember 2022, pISSN: 2(3), 100– 105.
- Jurnal, T. S., & Palembang, D. D. I. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA YANG DIMODERASI OLEH PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DOSEN DI PALEMBANG, INDONESIA Garaika. 2020, 10–26.
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja (The Effect of Education and Training on Work Ethic and Its Implications for Performance). 2(02), 191–202.
- November, V. N., & Nugroho, R. (2023). Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Pekerja. 1(4), 78–84.
- Ozkeser, B. (2019). Dampak pelatihan terhadap motivasi karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. 158, 802–810.
- Sinaga, I. N. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja. 7(2).
- Tamsah, H., & Yusriadi, Y. (2021). Ciptakan Kreativitas Mengajar melalui Manajemen Pelatihan , Pelatihan Efektivitas , dan Kualitas Guru di Tengah Pandemi Covid-19. 8(4), 18–35.