

## **Literatur Review: Peran Manajemen Pelatihan Bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perusahaan**

**Muhamad Renaldy<sup>1</sup>, Nicolaus Rizky Ardiansyah Sudarman<sup>2</sup>, Fikar Permana<sup>3</sup>, Alispianisa<sup>4</sup>, Meisya Eka Putri<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Nusa Putra, muhamad.renaldy\_mn22@nusaputra.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Nusa Putra, nicolaus.rizky\_mn22@nusaputra.ac.id

<sup>3</sup>Universitas Nusa Putra, fikar.permana\_mn22@nusaputra.ac.id

<sup>4</sup>Universitas Nusa Putra, alispianisa\_mn22@nusaputra.ac.id

<sup>5</sup>Universitas Nusa Putra, meisyaekaputri\_mn22@nusaputra.ac.id

**Abstract:** HR training and development is important to improve organizational performance and competitiveness. Research shows the positive impact of training on performance. Planning and designing training programs based on analysis of key needs for success. Post-training knowledge transfer needs to be supported by coaching and management support so that employees can apply new skills. Top management support and a conducive environment are needed for optimal training results. Overall, effective training management requires careful planning, appropriate design, implementation support, and management commitment. Implementation of integrated training management is beneficial for improving performance and competitiveness.

**Keywords:** HR training<sup>1</sup>, Program planning and design<sup>2</sup>, Management support<sup>3</sup>

**Abstrak:** Pelatihan dan pengembangan SDM penting untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Penelitian menunjukkan dampak positif pelatihan pada kinerja. Perencanaan dan desain program pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan kunci keberhasilan. Transfer pengetahuan pasca pelatihan perlu didukung dengan pembinaan dan dukungan manajemen agar karyawan dapat aplikasikan kemampuan baru. Dukungan manajemen puncak dan lingkungan kondusif diperlukan agar hasil pelatihan optimal. Secara keseluruhan, manajemen pelatihan efektif membutuhkan perencanaan matang, desain sesuai, dukungan penerapan, dan komitmen manajemen. Implementasi manajemen pelatihan terintegrasi bermanfaat untuk peningkatan kinerja dan daya saing.

**Kata Kunci:** Pelatihan SDM<sup>1</sup>, Perencanaan dan desain program<sup>2</sup>, Dukungan manajemen<sup>3</sup>

## PENDAHULUAN

Peningkatan daya saing dan kinerja suatu organisasi memerlukan perhatian yang besar terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Noe et al., 2014). Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan penilaian merupakan bagian dari proses manajemen pelatihan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau di masa depan. Mencapai tujuan organisasi memerlukan manajemen pelatihan yang efektif. Bisnis dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, kinerja staf, produktivitas, dan kualitas produk dan layanan mereka dengan memberikan pelatihan.

Komponen kunci dari strategi manajemen sumber daya manusia suatu organisasi adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat karyawan melalui pelatihan dapat membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih sukses. Kebahagiaan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan semuanya dapat ditingkatkan dengan manajemen pelatihan yang efektif. (Esha, 2019). Oleh karena itu, sangat penting bagi dunia usaha untuk membuat dan menerapkan inisiatif pelatihan yang memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan organisasi. Tujuan dari tinjauan literatur ini adalah untuk menunjukkan penelitian terbaru mengenai manajemen pelatihan di dunia usaha dan variabel-variabel yang mempengaruhi efektivitas pelatihan.

Peningkatan kinerja dan daya saing suatu perusahaan sangat bergantung pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Karyawan dapat memperoleh informasi khusus, keterampilan, dan perilaku yang

berhubungan dengan pekerjaan melalui proses pelatihan yang metodis. (Golam Hossan, 2007) Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Kebutuhan akan pelatihan staf menjadi semakin mendesak karena kemajuan teknologi dan meningkatnya persaingan di seluruh dunia. Pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta keunggulan kompetitif perusahaan. (Chowdhury et al., 2014) Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM perlu dikelola secara efektif agar tujuan strategis perusahaan dapat tercapai.

## LITERATURE REVIEW

### *Literatur Pertama*

Tinjauan literatur ini membahas penggunaan data survei online untuk memahami pelatihan, manajemen, dan perilaku kuda, serta potensi bias yang terkait dengan metode pengumpulan data tersebut. Penelitian ini menyoroti pentingnya observasi perilaku yang dilaporkan oleh pemilik kuda dalam diagnosis dan rencana perawatan oleh dokter hewan. Namun, praktik pelatihan dan manajemen saat ini sering kali tidak didukung oleh bukti yang kuat, yang dapat meningkatkan risiko bagi kesehatan dan kesejahteraan kuda serta keselamatan penunggang.

### *Literatur Kedua*

Tinjauan literatur ini membahas pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pelatihan Kerja berbasis web di UPT Pelatihan Kerja Situbondo. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen pelatihan melalui penerapan teknologi informasi.

### *Literatur Ketiga*

Artikel ini membahas konsep Mobile Crowd-Machine Learning (MCML) untuk pembelajaran federasi, yang memungkinkan perangkat seluler melatih model jaringan saraf secara kolaboratif sambil menjaga privasi data. Untuk mengatasi keterbatasan energi, CPU, dan bandwidth pada perangkat seluler, penulis mengusulkan penggunaan algoritma deep Q-learning berbasis Double Deep Q-Network (DDQN). Algoritma ini memungkinkan server untuk menentukan jumlah data dan energi yang optimal untuk pelatihan tanpa pengetahuan awal tentang dinamika jaringan. Hasil simulasi menunjukkan bahwa pendekatan ini secara signifikan mengurangi konsumsi energi dan latensi pelatihan dibandingkan dengan metode statis, dengan pengurangan hingga 31% dalam konsumsi energi dan 55% dalam latensi pelatihan, memberikan kontribusi penting dalam manajemen sumber daya yang efisien untuk MCML.

## **METODOLOGI**

Studi ini menggunakan literatur review sebagai metode penelitian. Ini berarti menemukan, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian sebelumnya yang relevan tentang topik tertentu.

- a. Gunakan sumber data yang terpercaya untuk mengutip rumusan masalah, seperti Google Scholar, Academi.edu, Researchgate, Elsevier, dll.
- b. Langkah pengumpulan data dapat mencakup pencarian jurnal yang akan direview dengan kata kunci.

## PEMBAHASAN

Beberapa studi menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Perencanaan dan Desain Program Pelatihan, menurut penelitian (Rompas et al., 2015) Kinerja pegawai perbankan dipengaruhi secara positif oleh pelatihan dan pengembangan. Anggota staf yang terlatih mungkin menawarkan layanan yang luar biasa kepada konsumen. Pengetahuan dan kinerja karyawan dalam pemecahan masalah dan layanan pelanggan meningkat dengan pelatihan. Kunci keberhasilan program pelatihan adalah instruktur yang berkualitas, materi yang dipahami dengan baik, dan fasilitas yang sesuai.

Praktik terbaik dalam mengatur, melaksanakan, dan menilai inisiatif pelatihan agar berhasil meningkatkan kinerja telah menjadi subyek banyak penelitian internasional. (Salas et al., 2012) Analisis penelitian (Ayudo & Budiono, 2023) Pelatihan, kemahiran mereka dalam memecahkan masalah dan layanan pelanggan meningkat. Kunci keberhasilan program pelatihan adalah instruktur yang berkualitas, materi yang dipahami dengan baik, dan fasilitas yang sesuai. Memastikan pelatihan dialihkan, atau tempat kerja menerapkan hasil pelatihan, merupakan salah satu isu utama dalam pelatihan. (Blume et al., 2010)

Langkah pertama dalam proses manajemen pelatihan yang efisien adalah menganalisis kebutuhan organisasi dan orangnya. Membuat kurikulum dan materi pelatihan, memilih modalitas pelatihan, memilih instruktur, dan mengorganisir evaluasi adalah bagian dari perancangan program pelatihan. (Cekada, 2010) Karyawan sering kali gagal menerapkan pengetahuan dan kemampuan yang telah mereka pelajari dalam pelatihan. Menerapkan pembinaan, perencanaan tindak lanjut pasca pelatihan, dan bantuan manajer adalah beberapa taktik untuk meningkatkan transfer pelatihan. (Machin, 2006) Untuk mendorong staf berpartisipasi dalam pelatihan dan menggunakan keterampilan yang telah mereka pelajari di tempat kerja, diperlukan dukungan manajemen. Indikator penting lainnya mengenai keberhasilan transfer pembelajaran adalah motivasi dan kesiapan peserta pelatihan. Penting juga untuk memiliki lingkungan kerja yang mendorong penggunaan kemampuan baru. Tujuan organisasi dan strategi bisnis harus sejalan dengan pelatihan. Anggaran yang cukup untuk pelatihan dan dukungan manajemen puncak sangat penting untuk keberhasilan. Kolaborasi antara divisi SDM, manajer lini, dan peserta didik itu sendiri diperlukan untuk pelatihan yang efektif

## KESIMPULAN

1. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen strategis dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberi dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi.

2. Perencanaan dan desain program pelatihan yang matang dan tepat sasaran berdasarkan analisis kebutuhan organisasi dan individu merupakan kunci keberhasilan manajemen pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal.
3. Transfer pengetahuan pasca pelatihan perlu didukung dengan adanya pembinaan dan bantuan dari manajer lini dalam menerapkan hasil pelatihan, sehingga karyawan dapat mengaplikasikan kemampuan baru di tempat kerja.
4. Dukungan dari manajemen puncak dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan agar hasil pelatihan dapat diterapkan oleh karyawan dengan optimal di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayudo, Z., & Budiono. (2023). Analysis Analysis Of Training Effect On Employee Performance Through Employee Retention To The Employee of PT. Perkebunan Nusantara XII Kertowono Garden. *Social Science Studies*, 3(3), 165–181. <https://doi.org/10.47153/ssss3.5892023>
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065–1105. <https://doi.org/10.1177/0149206309352880>
- Cekada, T. L. (2010). Training Needs Assessment-Understanding what employees need. *Professional Safety*, 55(3), 28–33. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=48656826&site=bsi-live>
- Chowdhury, S., Schulz, E., Milner, M., & Van De Voort, D. (2014). Core employee based human capital and revenue productivity in small firms: An empirical investigation. *Journal of Business Research*, 67(11), 2473–2479. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.03.007>
- Esha, -. (2019). A study on effectiveness of training and development programs. *International Journal of Business, Economics & Management*, 2, 11–17. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v2n1.62>
- Golam Hossan, C. (2007). Employee Training and Development, 4th edition 2007 | Raymond A. Noe. Employee Training and Development, 4th edition . New York: McGraw-Hill Irwin 2008. xv + 536 pp., ISBN: hardback US\$79.99 . In *Management Research News* (Vol. 30, Issue 12). <https://doi.org/10.1108/01409170710833376>
- Machin. (2006). Microsoft Word - Revised Paper by Machin & Fogarty \_March, 2004\_.doc. 1–37. <https://papers2://publication/uuid/63D93133-14CB-4A10-B5BD-BC6AF9CB60C0>
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the Twenty-First-Century Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 245–275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- Rompas, R., Saerang, D. P. E., & Tielung, M. V. . (2015). The Analysis of Training and Development on Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 483–490.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>