

Literature Review : Peran Manajemen Pelatihan Didalam Perusahaan

**Raihan Naudila Hamdani^{1*}, Hengky Gunawan^{2*}, Aditya Nugraha^{3*}, Salsabila Nurul Izan^{4*},
Wardah Raudhotul Jannah^{5*}, Bintang Reza Abadi Saputra^{6*}, Rivan Saputra^{7*}**

Universitas Nusa Putra, raihan.naudila_mn22@nusaputra.ac.id
Universitas Nusa Putra, hengky.gunawan_mn22@nusaputra.ac.id
Universitas Nusa Putra, aditya.nugraha_mn22@nusaputra.ac.id
Universitas Nusa Putra, salsabila.nurul_mn22@nusaputra.ac.id
Universitas Nusa Putra, wardah.raudhotul_mn22@nusaputra.ac.id
Universitas Nusa Putra, bintang.reza_mn22@nusaputra.ac.id
Universitas Nusa Putra, rivan.saputra_mn22@nusaputra.ac.id

Abstract : This research aims to examine the role of training management in companies through a literature perspective approach (literature review). Effective training is a key factor in increasing employee competency, productivity and company competitiveness. Training management includes planning, implementing, evaluating and following up on training programs that are tailored to organizational and individual needs. In this literature review, various previous studies related to management role training are collected and analyzed to understand their impact on organizational performance and human resource development. The results of these observations indicate that structured and needs-based management training has a significant contribution in achieving the company's strategic goals and creating a work environment that is innovative and adaptive to change. It is hoped that these findings can serve as a guide for companies in designing and implementing effective and efficient training programs.

Key words: training management, company, employee development, literature review, organizational performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen pelatihan di perusahaan melalui pendekatan tinjauan literatur (literature review). Pelatihan yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kompetensi karyawan, produktivitas, dan daya saing perusahaan. Manajemen pelatihan melibatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut terhadap program-program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan individu. Dalam tinjauan literatur ini, berbagai penelitian sebelumnya terkait dengan peran manajemen pelatihan dikumpulkan dan dianalisis untuk memahami dampaknya terhadap kinerja organisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil tinjauan ini menunjukkan bahwa manajemen pelatihan yang terstruktur dan berbasis kebutuhan memiliki kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif dan efisien.

Kata kunci: manajemen pelatihan, perusahaan, pengembangan karyawan, literature review, kinerja organisasi.

E-mail penulis : Raihan.naudila_mn22@nusaputra.ac.id

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

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

PENDAHULUAN

Manajemen pelatihan adalah proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang terkait dengan pelatihan karyawan di suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan yang efektif, implementasi, evaluasi, dan pengembangan strategi untuk memastikan pelatihan yang berkelanjutan dan berkesinambungan bagi para karyawan.

Dalam era dinamika bisnis yang terus berubah dengan cepat, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk tetap kompetitif dan inovatif. Dalam menghadapi perubahan ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui manajemen pelatihan menjadi esensial. Manajemen pelatihan tidak hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga strategi kunci dalam mempersiapkan karyawan menghadapi lingkungan kerja yang terus berkembang.

Pertumbuhan teknologi yang cepat telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut. Tantangan ini

menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana organisasi dapat merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif, sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran dan dampak dari manajemen pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Melalui analisis yang cermat terhadap literatur dan studi kasus, upaya ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana investasi dalam pelatihan dapat menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya manajemen pelatihan sebagai faktor penentu dalam keberhasilan organisasi. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi para pemimpin organisasi dalam merancang strategi pelatihan yang efektif, sekaligus memberikan dukungan bagi pengembangan karyawan yang berkelanjutan.

LITERATURE REVIEW

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pelatihan untuk meningkatkan kecakapan hidup

siswa, hasil, faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan studi dokumen. Subjek penelitian adalah seorang manajer, seorang pelatih, dan empat orang peserta pelatihan. Keabsahan data dicapai melalui triangulasi sumber, metode, dan teori. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap yaitu tahap reduksi data, penyajian data, dan tahap penarikan kesimpulan atau validasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan pelatihan berhasil baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi keberhasilan

Luaran pelatihan siswa ada tiga aspek yang berkaitan dengan pelatihan SKL dan kecakapan hidup, yaitu kecakapan personal, kecakapan sosial, kecakapan akademik, dan kecakapan professional. Faktor pendukung antara lain manajemen yang baik, kemauan dan motivasi, sarana dan prasarana yang memadai, pelatih yang baik, penduduk yang terdidik, dan lingkungan yang bersih. Faktor disinsentif meliputi motivasi belajar individu siswa dan Meliputi perbedaan motivasi, jarak ke lokasi pelatihan, dan kebisingan kelas. (Herlinda, 2017)

Topik yang dibahas dalam buku ini meliputi: Pelatihan dan Paradigma Pembelajaran Orang Dewasa, Definisi pelatihan dan pengembangan staf, Merencanakan dan menyiapkan strategi dan metode pelatihan, Pendidikan membutuhkan analisis, Kelola perubahan perilaku SDM dalam organisasi Anda, Deskripsi Layanan (TOR), pelatihan manajer dalam persiapan penawaran dan penganggaran; Menyelenggarakan peran dan fungsi pelatihan pelatih dalam kegiatan

pelatihan, Pengelolaan Sarana dan Prasarana, Pengembangan jaringan kerja sama berbasis kemitraan institusi/perusahaan, Terapkan keterampilan komunikasi dasar, Identifikasi kebutuhan pelatihan makro, Penyusunan kurikulum, silabus dan modul pelatihan. (June Kuncoro Hadiningrat, 2023)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah studi pustaka merupakan penelitian yang menyelidiki hasil penelitian sebelumnya untuk dianalisis lebih lanjut dan menarik kesimpulan penelitian tersebut.

Artikel jurnal yang dianalisis merupakan artikel jurnal domestik dan internasional dengan tahun terbit 2018 hingga 2022 melalui laman Google Scholar. Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengenai variabel “pelatihan”, lima artikel jurnal menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel motivasi kerja terdapat artikel jurnal yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan empat artikel lainnya menunjukkan sebaliknya. Mengenai variabel “kecerdasan emosional”, kelima makalah jurnal tersebut mencapai kesimpulan yang sama. Dengan kata lain kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Adzansyah, 2023)

Pusat Pelatihan Kejuruan Peraihari adalah tempat masyarakat di Kabupaten Thana Laut melakukan pelatihan kejuruan untuk

membantu mereka memperoleh jenis dan tingkat keterampilan kejuruan tertentu guna mempersiapkan mereka memasuki pasar kerja dan lapangan kerja. Mulai perusahaan mandiri

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini antara lain masih menggunakan cara manual dalam seleksi peserta, lambatnya proses laporan hasil seleksi, saran peserta, kehadiran peserta dan sertifikat, Peraihori • Hal tersebut antara lain sulitnya mendapatkan laporan pekerjaan bagi lulusan pekerjaan

Sistem yang dibangun di Balai Latihan Kerja Peraihori berbasis web dan diimplementasikan dalam bahasa PHP dan MySQL. Metodologi penelitian menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan tinjauan pustaka, serta tahap pengembangan perangkat lunak dengan menggunakan metodologi air terjun. Pengujian black box digunakan selama tahap pengujian dan diujikan terhadap administrator, instruktur, dan peserta

Hasil akhir dari penelitian ini adalah berhasil dibangunnya sistem informasi manajemen pelatihan di Balai Diklat Peraihori yang meliputi pengelolaan transaksi pendaftar, hasil seleksi, pendaftaran ulang, pelatihan, status kehadiran peserta, sertifikat peserta dan lulusan. Dari penelitian ini terlihat perlunya penambahan evaluasi transaksi dan pengembangan keamanan pada sistem. (Maspuatullailiyah, 2023)

Pelatihan kreativitas adalah tentang pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan untuk mengungkapkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan nilai-nilai rasional. Ide-ide tersebut nantinya dapat dikembangkan

lebih lanjut untuk membangun perusahaan yang lebih baik. Hal ini dapat mencakup pelatihan dan pengembangan berbagai jenis staf. Melalui pelatihan dan pengembangan rutin, Anda dapat terus meningkatkan kualitas tenaga kerja Anda. Dengan kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik maka perusahaan dapat maju dan berkembang. Contoh program pelatihan karyawan yang dapat dilaksanakan secara rutin. Selain itu, Anda perlu memastikan keuangan bisnis Anda dalam kondisi baik dan stabil. Suatu perusahaan akan lebih mudah berkembang jika keuangannya bagus. (Dr. Sarlota Singerin, 2023)

Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di berbagai bidang. Untuk memenangkan persaingan, perusahaan perlu mendapatkan orang-orang berbakat untuk mulai bersaing, mendukung kemajuannya, dan bersaing dengan perusahaan lain. Penelitian ini mempertimbangkan pentingnya peran sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif suatu perusahaan dan menganalisis dampak sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengidentifikasi ruang lingkup penelitian dan pengembangan pada topik ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan eksploratif termasuk meninjau konten jurnal nasional dan internasional serta mengidentifikasi beberapa artikel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi secara simultan maupun parsial terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap daya saing suatu perusahaan

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam

menghasilkan pegawai yang berkualitas dan berkinerja optimal. (Halisa, 2020)

Tujuan dari kegiatan nirlaba ini adalah untuk memberikan pelatihan teknis pengelolaan keuangan rumah tangga untuk mencegah keruntuhan keuangan rumah tangga.

Hasilnya, akan ada lebih banyak pengetahuan tentang cara mengelola sumber daya rumah tangga, lebih banyak rumah tangga yang mengelola sumber daya mereka dengan baik, lebih banyak pengetahuan tentang pentingnya mengelola keuangan rumah tangga untuk produktivitas, dan secara bertahap penghindaran ketergantungan pada lembaga kredit untuk melakukan dan meningkatkan kebahagiaan keluarga. (Subaida, 2019)

Memang manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada seleksi dan rekrutmen pegawai saja namun, hal ini juga berperan penting dalam upaya memotivasi, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan pekerja. Salah satu caranya adalah melalui pelatihan dan pengembangan staf.

Melalui program pelatihan dan pengembangan, kita diharapkan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan produktivitas pribadi, namun juga memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keunggulan kompetitifnya.

Namun, kemampuan SDM untuk mengidentifikasi jenis dan format pelatihan yang dibutuhkan juga penting, sebab pelatihan dan pengembangan yang dilakukan tidak hanya membantu Anda meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, namun program yang dilakukan juga akan membantu Anda dalam

tugas/pekerjaan Anda saat ini dan di masa depan.

Penting juga untuk mempertimbangkan bagaimana metode pelatihan dan media yang digunakan dapat diidentifikasi dan bagaimana pelatihan yang dilaksanakan dapat dievaluasi. (Arif Murti, 2023)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas pelatihan manajemen stres sebagai tindakan preventif untuk meminimalkan dampak negative stress. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan terkait materi yang disampaikan pada saat pelatihan. Penelitian ini merupakan penelitian quasi eksperimen dengan bentuk single-group pretest and posttest design. Pelatihan dilaksanakan selama dua hari dengan peserta penelitian yang terdiri dari 80 mahasiswa dari berbagai fakultas di Universitas Nasional Malang. (Gamma Rahmita hakim, 2017)

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawannya melalui pelatihan dan pengembangan. Meskipun pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keterampilan jangka pendek, pengembangan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih tinggi di masa depan. Artikel ini membahas tentang pelatihan dan pengembangan karyawan. Kesimpulan dari tinjauan pustaka ini adalah pelatihan dan pengembangan harus dilakukan secara adil dan transparan, serta harus dilakukan evaluasi untuk mengetahui hasil pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. (Riska Gustiana, 2022)

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan metode Literatur (Literature Review) yang melibatkan analisis dan sintesis terhadap literature yang relevan dalam topik pembahasan tentang Manajemen Pelatihan untuk mengidentifikasi tren, kesenjangan pengetahuan, atau relevansi dengan tugas yang sedang dilakukan.

Metode literatur adalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan, meninjau, dan menyintesis berbagai sumber literatur atau karya tulis yang relevan dalam bidang studi tertentu. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang topik tertentu, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, menyoroti tren, atau menyajikan pandangan yang komprehensif tentang subjek yang dibahas.

Prosesnya melibatkan pencarian dan analisis terhadap berbagai sumber literatur seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, tesis, dan publikasi lainnya yang berkaitan dengan topik tertentu. Setelah sumber-sumber ini dikumpulkan, dilakukan sintesis informasi dengan cara merangkum, membandingkan, dan mengevaluasi temuan dari literatur yang ada.

Metode literatur sering digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang subjek tertentu, membenarkan kerangka teoritis, menemukan kesenjangan pengetahuan, atau memperkuat argumentasi dalam sebuah studi.

DAFTAR PUSTAKA

KESIMPULAN

Studi ini menyoroti beberapa temuan penting terkait manajemen pelatihan dalam konteks organisasi saat ini. Pertama, program pelatihan yang terstruktur dan terfokus memiliki dampak positif yang signifikan pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Kedua, partisipasi aktif karyawan dalam program pelatihan memainkan peran kunci dalam kesuksesan implementasi dan penerimaan program.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia. Para pemimpin organisasi perlu memperhatikan desain program pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tujuan organisasi. Diperlukan investasi yang berkelanjutan dalam pengembangan karyawan untuk mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi.

Penting untuk menekankan bahwa evaluasi terus-menerus terhadap program pelatihan diperlukan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya seiring dengan perubahan dinamis dalam lingkungan kerja. Penelitian lanjutan yang melibatkan pengamatan lebih mendalam terhadap strategi implementasi program pelatihan juga menjadi perhatian penting bagi peneliti mendatang.

Manajemen pelatihan merupakan faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan berkelanjutan. Dengan memperhatikan hasil studi ini, organisasi dapat merancang strategi pelatihan yang lebih efektif dan adaptif, memastikan kesiapan karyawan menghadapi perubahan masa depan.

Adzansyah, A. F. (2023). Jurnal Ilmu Manajemen Trapan (JIMT).

Arif Murti, D. (2023). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Widina Media Utama.

Dr. Sarlota Singerin, S. M. (2023). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*.

Gamma Rahmita hakim, F. F. (2017). Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Pada Mahasiswa.

Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Suber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" terhadap keunggulan Kompetitif .

Herlinda, S. (2017). Manajemen pelatihan hantaran dalam meningkatkan kecakapan hidup warga belajar di lembaga kursus dan pelatihan.

June Kuncoro Hadiningrat, R. P. (2023). *Manajemen Pelatihan*. Pradina Pustaka.

Maspufatullailiyah. (2023). Sistem Informasi Manajemen Pelatihan di Balai Latihan Kerja Pelaihari.

Riska Gustiana, T. H. (2022). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi.

Subaida, I. (2019). Pelatihan Manajemen Kas Rumah Tangga Untuk mencegah Kegagalan Keuangan Rumah Tangga (Family Financial Distress).