

PENTINGNYA PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Lamtiur Siburian¹, Pandapotan Sitompul², Gio Yuyun Samosir³,
Veronika Amfotis⁴, Morhen Harianja⁵, Elvin Susanto Telaumbanua⁶

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan, Sumatera Utara
Email: siburianlamtiur@gmail.com¹, pandapotan@ust.ac.id², yuyunaja11333@gmail.com³,
veronikaamfotisveronika@gmail.com⁴, morhenjeremiaharianja09@gmail.com⁵,
elvinsiganteng@gmail.com⁶

ABSTRACT

Preparing employees for greater responsibilities. Training is not only aimed at current jobs but also for the future. Training programs can be designed to prepare employees for greater responsibilities. The purpose of this study is to identify and analyze. This study employed a qualitative descriptive approach, focusing on proving descriptive, non-numerical hypotheses. In this study, the author employed observational methods. To obtain primary data, the author used interviews with direct participants. Data collection used interview, observation, and documentation methods. The research results consistently support the notion that job training is a crucial factor positively correlated with improved employee performance. Although some studies may show differing results, the dominant findings confirm that investing in training is an effective and essential strategy for companies to achieve their goals and maintain a competitive advantage. Overall, job training is a strategic investment that brings dual benefits: improving individual performance and strengthening the company collectively.

Keywords: training and employee performance

ABSTRAK

Mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar. Pelatihan tidak hanya ditujukan untuk pekerjaan saat ini, tetapi juga untuk masa depan. Program pelatihan dapat dirancang untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang mana penelitian ini berfokus pada pembuktian hipotesis non angka yang bersifat deskriptif. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan cara observasi dalam pembuktiannya, untuk memperoleh data utama atau primer, penulis menggunakan wawancara kepada objek langsung. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian konsisten mendukung gagasan bahwa pelatihan kerja adalah faktor penting yang berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Meskipun beberapa studi mungkin menunjukkan hasil yang berbeda, temuan yang dominan mengukuhkan bahwa investasi dalam pelatihan merupakan strategi yang efektif dan esensial bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Secara keseluruhan, pelatihan kerja adalah investasi strategis yang membawa manfaat ganda: meningkatkan kinerja individu dan memperkuat perusahaan secara kolektif.

Kata kunci: pelatihan dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) tetap menjadi elemen penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, meskipun banyak tugas dan fungsi tenaga kerja telah digantikan oleh teknologi canggih. Sampai saat ini, tenaga kerja masih berperan signifikan dalam memastikan kelancaran proses produksi, sehingga perusahaan mengharapkan setiap pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan hal ini, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM secara optimal, salah satunya dengan memberikan pelatihan yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan (Siregar, 2018). Melalui pelatihan, perusahaan dapat membentuk SDM yang lebih efektif dan efisien, karena pelatihan tidak hanya membantu karyawan memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan, tetapi juga mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka.

Pelatihan kerja merupakan hal paling penting, karena berfokus pada keterampilan khusus dan membantu karyawan mengatasi kelemahan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang berpotensi tinggi, akan berinovasi dalam menciptakan suasana bekerja yang efektif. Terdapat banyak contoh yang memperlihatkan bagaimana pelatihan dapat berkontribusi pada daya saing perusahaan (Nurhaliza dan Alamsyah, 2025).

Beberapa alasan mengapa pelatihan kerja sangat penting yaitu untuk mengoptimalkan adaptasi terhadap perubahan, dunia bisnis terus berubah dengan cepat, baik dari segi teknologi, proses kerja, maupun dinamika pasar. Program pelatihan yang berkelanjutan memastikan bahwa karyawan tetap *up-to-date* dengan perkembangan terbaru. Hal ini membuat mereka lebih mudah beradaptasi dengan teknologi baru, menggunakan perangkat lunak terkini, dan mengadopsi praktik terbaik dalam industri. Kemampuan beradaptasi ini sangat penting agar perusahaan tetap kompetitif.

Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, ketika perusahaan berinvestasi pada pelatihan, karyawan merasa dihargai dan diakui. Perasaan ini menumbuhkan motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk berkembang cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih loyal, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Ini juga dapat membantu mengurangi tingkat *turnover* (pergantian karyawan) karena mereka merasa memiliki jalur karier yang jelas di dalam organisasi.

Mempersiapkan Karyawan untuk Tanggung Jawab yang Lebih Besar. Pelatihan tidak hanya ditujukan untuk pekerjaan saat ini, tetapi juga untuk masa depan. Program pelatihan dapat dirancang untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar, seperti promosi ke posisi manajerial atau kepemimpinan. Dengan bekal keterampilan baru, mereka dapat menjalankan peran baru tersebut dengan lebih efektif

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian darimanajemen umum yang memfokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen penting dalam suatu organisasi. SDM yang berperan penting sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi, serta menjadi kunci perkembangan perusahaan yang tidak dapat diabaikan. Pelatihan kerja meningkatkan kompetensi, pemahaman tugas, serta kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Menurut Suhartini (2019), pelatihan bertujuan melatih keterampilan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Santika (2020) menambahkan bahwa pelatihan membekali karyawan dengan keahlian dan perilaku sesuai kebutuhan perusahaan. Sementara Ramadhan & Ramadhan (2023) menyatakan pelatihan memperbaiki keterampilan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Bagus Handoko *et al.*, (2021), indikator pelatihan meliputi: Instruktur, Peserta dan Materi. Metode Pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar lebih produktif dan sesuai prosedur pekerjaan. Program pelatihan kerja, baik teori maupun praktik, dapat dilaksanakan di dalam (*in-house*) atau di luar perusahaan, sesuai kebutuhan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga produktivitas, mengurangi kesalahan, dan memperkuat daya saing perusahaan.

Kinerja, menurut Sinambela (2021), merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai visi organisasi secara legal dan etis. Widodo (2020) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan perilaku nyata individu yang menghasilkan prestasi kerja sesuai peranannya dalam organisasi. Priansa (2021) juga menegaskan bahwa kinerja adalah prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka.

Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang berkontribusi pada kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Kinerja yang optimal menjadi kunci agar perusahaan mampu bertahan dan unggul dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Widodo (2020) menjelaskan beberapa indikator untuk mengukur kinerja individu di perusahaan, meliputi kuantitas pekerjaan, yaitu volume dan produktivitas yang dicapai dalam waktu tertentu; kualitas pekerjaan yang mencakup ketelitian, presisi, dan kelengkapan dalam pelaksanaantugas; serta kemandirian, yaitu kemampuan bekerja secara mandiri dengan bantuan minimal.

Selain itu inisiatif atau kemampuan untuk bekerja secara mandiri, fleksibilitas, dan menerima tanggung jawab juga menjadi ukuran penting. Adaptabilitas karyawan terhadap perubahan serta kemampuan bekerja sama dan kesediaan melakukan lembur merupakan indikator lain yang menunjukkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang mana penelitian ini berfokus pada pembuktian hipotesis non angkayang bersifat deskriptif. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan cara observasi dalam pembuktiannya, untuk memperoleh data utama atau primer, penulis menggunakan wawancara kepada objek langsung. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membangun Budaya Belajar yang Berkelanjutan

Dengan menjadikan pelatihan sebagai bagian integral dari budaya perusahaan, organisasi dapat mendorong karyawannya untuk terus belajar dan berkembang. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan proaktif, di mana setiap individu didorong untuk terus mencari cara untuk menjadi lebih baik.

Secara keseluruhan, pelatihan kerja adalah investasi strategis bagi perusahaan. Ini bukan hanya tentang memperbaiki kinerja karyawan, tetapi juga tentang membangun tim yang lebih kuat, tangguh, dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Buatlah jurnal tentang Pentingnya Pelatihan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah besar, karena pelatihan bukan hanya sekadar proses transfer pengetahuan, tetapi juga merupakan investasi strategis yang dapat memberikan dampak positif signifikan bagi karyawan maupun perusahaan. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh keterampilan dan kompetensi baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja mereka.

Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan, pelatihan kerja dirancang untuk memperbarui dan menambah keterampilan teknis (*hard skill*) serta keterampilan non-teknis (*soft skill*) karyawan. Sebagai contoh, pelatihan dapat mengajarkan karyawan cara menggunakan perangkat lunak baru, menguasai teknik penjualan yang lebih efektif, atau meningkatkan kemampuan kepemimpinan. Dengan bekal ini, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan lebih cepat, sehingga kinerja keseluruhan meningkat.

Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi Ketika karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan menghemat waktu. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Misalnya, sebuah tim yang dilatih untuk menggunakan sistem manajemen proyek baru mungkin dapat menyelesaikan tugas lebih cepat daripada sebelumnya.

Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja, Investasi perusahaan dalam pelatihan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan karier karyawan. Perasaan ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki

peluang untuk berkembang cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki tingkat *turnover* (pergantian karyawan) yang lebih rendah

Adaptasi terhadap Perubahan, Dunia kerja terus berubah, terutama dengan adanya perkembangan teknologi dan dinamika pasar. Pelatihan kerja memungkinkan karyawan untuk tetap relevan dan mampu beradaptasi dengan perubahan ini. Misalnya, pelatihan tentang kecerdasan buatan (AI) dapat membantu karyawan beradaptasi dengan alat kerja baru yang berbasis teknologi. Kemampuan adaptasi ini penting agar perusahaan tetap kompetitif.

Penguatan Budaya Organisasi dan Komitmen, Pelatihan juga dapat menjadi sarana untuk memperkuat budaya perusahaan dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Sesi pelatihan dapat digunakan untuk menyelaraskan pemahaman karyawan tentang visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Dengan demikian, karyawan tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga berkontribusi pada tujuan yang lebih besar, keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Program pelatihan yang terencana dan relevan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk kesuksesan organisasi secara kolektif. buatlah artikel tentang Pentingnya Pelatihan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

Pentingnya Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pelatihan kerja merupakan salah satu investasi paling krusial yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan. Program pelatihan yang terencana dan efektif bukan hanya sekadar proses transfer pengetahuan, tetapi juga merupakan strategi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, mendorong pertumbuhan organisasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan yang optimal adalah pilar utama bagi kesuksesan jangka panjang suatu bisnis

Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas

Salah satu manfaat paling langsung dari pelatihan kerja adalah peningkatan kompetensi karyawan. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengasah keterampilan teknis (*hard skill*) yang relevan dengan pekerjaan mereka, seperti penggunaan perangkat lunak baru, penguasaan mesin, atau teknik penjualan yang efektif. Di sisi lain, pelatihan juga dapat berfokus pada keterampilan non-teknis (*soft skill*), seperti komunikasi, kerja tim, dan kepemimpinan. Dengan bekal keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, akurat, dan berkualitas tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Mendorong Motivasi dan Loyalitas: Ketika sebuah perusahaan berinvestasi pada pelatihan, hal ini mengirimkan pesan kuat kepada karyawan bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan karier mereka. Perasaan dihargai ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk terus belajar dan berkembang cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Hal ini dapat mengurangi tingkat *turnover* (pergantian karyawan), yang pada gilirannya menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan bagi perusahaan.

Memfasilitasi Adaptasi terhadap Perubahan

Dunia bisnis terus berubah dengan cepat, terutama dengan adanya perkembangan teknologi dan dinamika pasar. Pelatihan kerja memastikan bahwa karyawan tetap *up-to-date* dan mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Misalnya, pelatihan tentang teknologi baru atau tren industri terkini dapat membantu tim Anda tetap relevan dan inovatif. Kemampuan beradaptasi ini sangat penting agar perusahaan tidak tertinggal dari para pesaingnya dan dapat terus beroperasi secara efektif di tengah ketidakpastian.

Mempersiapkan Pemimpin Masa Depan

Pelatihan tidak hanya berfokus pada tugas saat ini, tetapi juga pada potensi masa depan. Banyak program pelatihan dirancang khusus untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar, seperti promosi ke posisi manajerial atau kepemimpinan. Dengan memberikan mereka alat dan pengetahuan yang dibutuhkan sejak dini, perusahaan dapat membangun fondasi yang kuat untuk suksesi internal dan memastikan ketersediaan pemimpin yang kompeten di masa depan.

Dalam Konteks Ilmiah

Dalam sains, fenomena merujuk pada setiap peristiwa yang dapat diamati dan diteliti secara sistematis. Ini bisa berupa fenomena alam, seperti:

- a. Gerhana Matahari: Peristiwa ketika Bulan melintasi Matahari dan Bumi, menyebabkan bayangan jatuh di permukaan Bumi.
- b. Ayunan bandul: Gerakan bolak-balik dari suatu benda yang digantung pada titik tertentu.
- c. Perubahan iklim: Pergeseran jangka panjang dalam suhu dan pola cuaca.

Dalam Konteks Sosial

Fenomena sosial merujuk pada peristiwa atau perilaku yang terjadi di masyarakat dan dapat diamati. Fenomena ini seringkali kompleks dan melibatkan interaksi antarindividu atau kelompok. Contohnya:

- a. Fenomena urbanisasi: Peristiwa perpindahan penduduk dari pedesaan ke perkotaan.
- b. Perubahan tren mode: Pergeseran selera masyarakat terhadap gaya berpakaian.
- c. Fenomena migrasi: Pergerakan manusia dari satu tempat ke tempat lain untuk menetap.

Dalam Penggunaan Umum

Dalam percakapan sehari-hari, kata "fenomena" sering digunakan untuk menggambarkan sesuatu yang luar biasa, tidak biasa, atau mengejutkan. Kata sifatnya, "fenomenal," juga sering digunakan untuk mendeskripsikan sesuatu yang sangat luar biasa atau menakjubkan. Contohnya:

- a. "Band itu memiliki penggemar yang fenomenal." (Menunjukkan jumlah penggemar yang sangat banyak dan luar biasa.)
- b. "Penemuan ini adalah fenomena dalam dunia medis." (Menunjukkan bahwa penemuan tersebut sangat penting dan jarang terjadi.)

Secara ringkas, fenomena adalah istilah yang luas, tetapi intinya selalu mengacu pada sesuatu yang bisa dilihat, dirasakan, atau dialami, dan layak untuk diperhatikan atau diteliti. Berdasarkan percakapan sebelumnya, kami tidak membahas masalah spesifik. Kami hanya mendefinisikan "fenomena" sebagai sebuah peristiwa atau fakta yang dapat diamati, bukan sebagai suatu masalah.

Namun, dalam banyak kasus, "fenomena" bisa menjadi sebuah masalah tergantung pada konteksnya. Contohnya:

- a. Fenomena alam seperti gempa bumi, banjir, atau tsunami adalah fenomena yang bisa menyebabkan masalah besar bagi masyarakat.
- b. Fenomena sosial seperti tingkat pengangguran yang tinggi, meningkatnya kasus kejahatan, atau penyebaran berita palsu adalah fenomena yang juga merupakan masalah sosial yang perlu diatasi.

Jadi, kata "fenomena" sendiri tidak selalu berarti masalah, tetapi ia bisa menjadi deskripsi dari suatu peristiwa atau kondisi yang kemudian dapat diidentifikasi sebagai masalah.

Hubungan antara Teori, Fenomena, dan Masalah

Pada dasarnya, teori adalah kerangka kerja atau kumpulan ide yang digunakan untuk menjelaskan mengapa sebuah fenomena terjadi atau bagaimana sebuah masalah muncul. Teori membantu kita memahami penyebab, proses, dan hubungan sebab-akibat dari suatu peristiwa.

Contohnya:

- a. Fenomena: Apel jatuh ke tanah.
Teori yang Menjelaskan: Teori Gravitasi Newton.
- b. Fenomena: Seseorang merasa cemas di tempat umum.
Teori yang Menjelaskan: Teori Psikologi Sosial atau Psikologi Klinis.
- c. Masalah: Tingkat kemiskinan di suatu negara.
Teori yang Menjelaskan: Teori Ekonomi Pembangunan atau Sosiologi Kemiskinan.

Teori tentang Pentingnya Pelatihan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk menjelaskan pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, kita bisa menggunakan beberapa teori dari bidang manajemen, psikologi, dan sumber daya manusia. Teori-teori ini memberikan landasan ilmiah mengapa pelatihan memiliki dampak positif.

Teori Pembelajaran Sosial (*Social Learning Theory*)

Teori ini, yang dikemukakan oleh **Albert Bandura**, menyatakan bahwa manusia belajar dari lingkungannya melalui pengamatan dan imitasi. Dalam konteks pelatihan kerja, teori ini sangat relevan karena:

- a. Pembelajaran Melalui Pengamatan: Karyawan belajar keterampilan baru dengan mengamati instruktur atau rekan kerja yang sudah ahli.
- b. Imitasi dan Penguatan Diri: Setelah mengamati, karyawan mencoba mempraktikkan keterampilan tersebut. Jika mereka berhasil (mendapat umpan balik positif), motivasi mereka untuk terus belajar dan meningkatkan diri akan semakin kuat. Ini pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara bertahap.

Teori Kebutuhan (*Needs Theory*)

Teori ini, seperti yang diungkapkan dalam Hierarki Kebutuhan Maslow, berpendapat bahwa manusia memiliki serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Pelatihan dapat membantu memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkatan yang lebih tinggi:

- a. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*): Dengan mengikuti pelatihan, karyawan merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan. Hal ini meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka.
- b. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*): Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan mencapai kemampuan maksimal mereka. Ini adalah salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow, yang secara langsung berdampak pada kinerja optimal.

Teori Sumber Daya Berbasis Pengetahuan (*Knowledge-Based View*) teori ini memandang perusahaan sebagai kumpulan sumber daya unik yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dianggap sebagai salah satu sumber daya paling berharga. Pelatihan kerja dianggap sebagai cara untuk mengembangkan dan memperkaya "aset tak berwujud" (pengetahuan dan keahlian) yang dimiliki perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang terlatih dengan baik, perusahaan dapat berinovasi, beradaptasi dengan perubahan pasar, dan memberikan produk atau layanan yang lebih unggul dari pesaing.

Ketiga teori ini secara kolektif menjelaskan bahwa pelatihan kerja bukan sekadar aktivitas, melainkan investasi strategis yang memengaruhi motivasi, pengetahuan, dan kapabilitas karyawan, yang semuanya berujung pada peningkatan kinerja. penelitian terdahulu Pentingnya Pelatihan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

Berbagai penelitian dan jurnal ilmiah telah menunjukkan bukti kuat tentang pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun ada beberapa temuan yang bertentangan, mayoritas studi menemukan hubungan yang positif dan signifikan. Berikut adalah ringkasan dari temuan utama dalam penelitian-penelitian terdahulu:

1. Pengaruh Positif dan Signifikan

Sebagian besar penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti, semakin baik dan relevan pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh ini sering kali diukur dengan analisis regresi dan uji statistik, di mana nilai-nilai signifikansi (*p-value*) menunjukkan bahwa hubungan tersebut bukan kebetulan. Contoh Penelitian:

- a. Studi kasus pada sebuah perusahaan di Jombang menemukan bahwa pelatihan kerja secara positif memengaruhi kinerja karyawan, dengan kemampuan kerja sebagai variabel mediasi.

- b. Penelitian lain di Yogyakarta menemukan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil serupa ditemukan dalam studi kasus di berbagai industri, termasuk manufaktur, perbankan, dan pelayanan publik.

Peningkatan Kompetensi dan Kemampuan Kerja

Pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif membuat karyawan lebih terampil, memiliki pengetahuan yang lebih luas, dan dapat beradaptasi dengan teknologi dan proses kerja baru. Peningkatan kemampuan ini pada akhirnya tercermin dalam kinerja yang lebih baik, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi.

Pengaruh terhadap Produktivitas

Penelitian juga berulang kali menunjukkan hubungan yang kuat antara pelatihan dan produktivitas kerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung lebih produktif karena mereka dapat menyelesaikan tugas lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Sebuah studi literatur bahkan menyimpulkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas.

Pelatihan karyawan merupakan salah satu upaya strategis organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja agar mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Investasi dalam pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Penelitian terkini oleh Rahmawati dan Putra (2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor manufaktur, yang menguatkan argumen bahwa pelatihan dapat memperbaiki kualitas output kerja dan produktivitas individu. Selain pelatihan, pengalaman kerja juga dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, semakin banyak pembelajaran yang

Beberapa penelitian menyoroti peran variabel lain yang memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja. Selain kemampuan kerja, faktor seperti motivasi dan disiplin kerja juga berperan penting. Contoh Penelitian:

1. Studi pada sebuah institusi di Makassar menemukan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian lain menemukan bahwa pelatihan dapat meningkatkan motivasi, yang kemudian berdampak positif pada kinerja. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan keterampilan, tetapi juga membangun semangat dan komitmen karyawan.

Penerapan atau implementasi pelatihan kerja harus dilakukan secara terstruktur dan sistematis agar hasilnya efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses ini tidak hanya tentang menyelenggarakan acara pelatihan, tetapi juga mencakup serangkaian tahapan mulai dari perencanaan hingga evaluasi.

Berikut adalah panduan lengkap mengenai implementasi pelatihan kerja yang efektif, yang umumnya mengadopsi model ADDIE (Analyze, Design, Develop, Implement, Evaluate).

Tahap Analisis (Analyze)

Tahap pertama adalah memahami secara mendalam kebutuhan pelatihan. Tanpa analisis yang tepat, pelatihan yang diberikan mungkin tidak relevan dan sia-sia.

- a. Analisis Kebutuhan Organisasi: Identifikasi visi, misi, dan strategi perusahaan. Tanyakan: "Apakah pelatihan ini akan membantu mencapai tujuan bisnis jangka panjang."
- b. Analisis Pekerjaan: Pelajari tugas dan tanggung jawab spesifik dari suatu jabatan. Tentukan keterampilan dan pengetahuan apa yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.

- c. Analisis Individu: Nilai kinerja setiap karyawan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan saat ini dan yang dibutuhkan. Analisis ini bisa didapatkan melalui evaluasi kinerja, survei, atau umpan balik dari manajer.

Tahap Desain (*Design*)

Setelah kebutuhan teridentifikasi, tahap selanjutnya adalah merancang program pelatihan.

- a. Tentukan Tujuan Pelatihan: Buat tujuan yang jelas, terukur, dan spesifik. Contoh: "Setelah pelatihan, karyawan *sales* mampu meningkatkan penjualan sebesar 10% dalam tiga bulan."
- b. Susun Kurikulum: Kembangkan garis besar materi, topik utama, dan urutan pembelajaran.
- c. Pilih Metode Pelatihan: Tentukan cara penyampaian yang paling sesuai dengan materi dan peserta. Contoh metode:

On-the-Job Training (OJT): Belajar langsung di tempat kerja dengan bimbingan mentor.

- a. Pelatihan Kelas (Klasikal): Ceramah, diskusi kelompok, dan simulasi di dalam ruangan.
- b. *E-Learning*: Pembelajaran mandiri melalui platform digital atau video.
- c. *Coaching* dan *Mentoring*: Bimbingan personal dari seorang ahli atau manajer senior.

Tahap Pengembangan (*Develop*)

Pada tahap ini, semua materi pelatihan yang telah dirancang mulai dibuat.

- a. Pembuatan Materi: Siapkan presentasi, modul, lembar kerja, studi kasus, atau materi pendukung lainnya.
- b. Pengembangan Alat Evaluasi: Rancang tes awal (*pre-test*), tes akhir (*post-test*), dan kuesioner untuk mengukur pemahaman peserta.
- c. Uji Coba (*Pilot Test*): Jika memungkinkan, uji coba program pelatihan dengan kelompok kecil untuk mendapatkan umpan balik awal dan melakukan perbaikan.

Tahap Implementasi (*Implement*)

Ini adalah fase di mana pelatihan benar-benar dilaksanakan.

- a. Penyelenggaraan Pelatihan: Lakukan sesi pelatihan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Pastikan semua sumber daya (ruangan, peralatan, materi) sudah tersedia.
- b. Fasilitator: Pilih instruktur atau fasilitator yang kompeten dan mampu menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan interaktif.
- c. Partisipasi Aktif: Dorong peserta untuk berpartisipasi aktif melalui diskusi, tanya jawab, atau simulasi untuk memastikan pemahaman maksimal. Tahap Evaluasi (*Evaluate*)

Tahap terakhir, dan tak kalah penting, adalah mengukur efektivitas pelatihan. Model evaluasi *Kirkpatrick* sering digunakan untuk ini:

- a. Reaksi (*Reaction*): Ukur kepuasan peserta terhadap pelatihan (contoh: survei, formulir umpan balik).
- b. Pembelajaran (*Learning*): Ukur seberapa banyak pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh peserta (contoh: perbandingan hasil *pre-test* dan *post-test*).
- c. Perilaku (*Behavior*): Amati apakah ada perubahan perilaku atau penerapan keterampilan baru di tempat kerja setelah pelatihan.
- d. Hasil (*Results*): Ukur dampak pelatihan terhadap kinerja bisnis (contoh: peningkatan penjualan, penurunan biaya, atau peningkatan kepuasan pelanggan).

Dengan mengikuti langkah-langkah sistematis ini, implementasi pelatihan kerja dapat dilakukan dengan lebih efektif, memastikan investasi perusahaan pada SDM benar-benar memberikan hasil yang terukur dan berdampak positif pada kinerja.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu secara konsisten mendukung gagasan bahwa pelatihan kerja adalah faktor penting yang berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Meskipun beberapa studi mungkin menunjukkan hasil yang berbeda, temuan yang dominan mengukuhkan bahwa investasi dalam pelatihan merupakan strategi yang efektif dan esensial bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Secara keseluruhan, pelatihan kerja adalah investasi strategis yang membawa manfaat ganda: meningkatkan kinerja individu dan memperkuat perusahaan secara kolektif. Dengan menganggap pelatihan sebagai bagian integral dari budaya organisasi, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga membangun tim yang lebih kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Fahlevi, A., & Siregar, M. S. (2021). Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. Analisis Pengaruh Servant Leadership Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan), 8(2), 42-50. *Regresi, korelasi, visual basic* Pendahuluan. *jurnal maneksivol 14, no. 01, maret 2025.*
- Nurhaliza, Diva., Alamsyah A. (2025). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee).
- Priansa, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ramadhan, A. T., & Ramadhan, G. (2023). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA)*, 6681(06), 528-543. *c:/Users/lenov/Downloads/485-Article Text-2094-1-10-20230826.pdf.*
- Rahmawati, D., & Putra, A. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 45-53
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, 04(01), 9.
- Sinambela, L. H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Suhartini, Y. (2019). Pengaruh Materi dan Metode Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PD BPR Bantul, yogyakarta. Ak menika: *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 237-254. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v16i2.392>.
- Widodo, W. (2020). *Pengukuran kinerja sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish