

STRATEGI MANAJEMEN PELATIHAN DAN PERKEMBANGAN KINERJA KARYAWAN

Musdalifah *¹
Hendra Riofita ²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*e-mail: mdalifah217@gmail.com, hendrariofita@yahoo.com

Abstrak

Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, perusahaan perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan pengembangan yang efektif. Penelitian ini membahas strategi manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Pelatihan yang dirancang dengan baik membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan, sementara pengembangan berkelanjutan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi tingkat turnover. Langkah-langkah yang diusulkan meliputi analisis kebutuhan pelatihan, perancangan program yang sesuai, pelaksanaan, serta evaluasi efektivitas pelatihan. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan bersaing secara efektif di pasar. Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Pelatihan Dan Pengembangan kinerja karyawan

Abstract

In the context of increasingly tight global competition, companies need to improve the performance of human resources (HR) through effective training and development. This research discusses employee training and development management strategies which aim to improve employee skills and productivity. Well-designed training helps employees adapt to changing technology and job demands, while ongoing development creates a positive work environment, increases job satisfaction, and reduces turnover rates. The proposed steps include analysis of training needs, appropriate program design, implementation, and evaluation of training effectiveness. By implementing this strategy, companies can ensure that employees have the skills necessary to achieve organizational goals and compete effectively in the marketplace. This research provides important insights into the role of training and development in improving employee performance and overall organizational effectiveness.

Keywords: Training and development of employee performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang sangat ketat, perusahaan dituntut untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia mereka. Salah satu cara yang efektif mereka. Salah satu cara yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Sedangkan pengembangannya berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi tingkat turnover karyawan.

Strategi adalah perencanaan jangka panjang yang bertujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan dari strategi adalah agar organisasi dapat bersaing, bekerja secara efektif dan efisien. Pelatihan diartikan sebagai segala upaya untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan itu. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam waktu dekat dan pada pekerjaan spesifiknya. Pengembangan adalah kemampuan mengembangkan keterampilan yang jauh melampaui apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia ditujukan dan bermanfaat bagi perusahaan, pegawai, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan oleh perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua istilah yang digunakan secara bersamaan atau bergantian. Pelatihan dan pengembangan sangatlah menguntungkan bagi sebuah karir jangka panjang karyawan dan memungkinkan mereka mengambil lebih banyak tanggung jawab di masa depan. Program ini tidak hanya bermanfaat bagi individu karyawan tetapi juga bagi organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan sebagai investasi sumber daya manusia suatu organisasi.

Strategi pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan suatu perencanaan dalam manajemen agar kualitas sumber daya manusia mampu berubah menjadi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan kerjanya. Strategi manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja motivasi, dan retensi karyawan. Pelatihan yang efektif tidak hanya membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan dan perkembangan karyawan merupakan kunci dalam upaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan daya persaingan.

Strategi manajemen pelatihan dan perkembangan karyawan ini bertujuan untuk menciptakan program yang terstruktur dalam meningkatkan keterampilan perilaku, teknis. Program ini berproses tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek dalam menjalankan tugas pekerjaan, tetapi juga membekali karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Pelatihan dan pengembangan sangatlah berperan penting dalam membangun tenaga kerja yang produktif, adaptif dan siap menghadapi perubahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan dan Pelatihan Kinerja Karyawan

Strategi adalah bakal yang menuntun keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan yang banyak yang merealisasikan. Strategi mempunyai konsekuensi multifungsional atau multidivisional dan dalam perumusannya perlu mempertimbangkan faktor-faktor internal maupun eksternal yang dihadapi perusahaan. Strategi dibagi menjadi tiga:

1. Strategi korporat, Menggambarkan arah pertumbuhan dan pengelolaan berbagai bidang usaha dalam sebuah organisasi untuk mencapai keseimbangan produk dan jasa yang dihasilkan.
2. Strategi tingkat unit usaha (bisnis), Biasanya menekankan pada usaha peningkatan daya saing organisasi dalam satu industri atau segmen industri yang dimasuki organisasi yang bersangkutan.
3. Strategi tingkat fungsional, Strategi pada tingkat ini menciptakan kerangka kerja bagi manajemen fungsional seperti produksi dan operasi, keuangan, sumber daya manusia, pemasaran, penelitian dan inovasi (research and innovation).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu proses yang direncanakan untuk mencapai sasaran perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.¹

Strategi pengembangan SDM yang digunakan dalam menghadapi tantangan ini mencakup berbagai pendekatan. Pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu fokus utama, dengan tujuan meningkatkan keterampilan teknologi karyawan. Selain itu, perekrutan talenta digital juga menjadi strategi penting, memastikan keberlanjutan sumber daya manusia yang handal dalam era digital ini. Peningkatan sistem manajemen kinerja yang responsif juga dilakukan untuk mengukur dan mengelola kontribusi karyawan secara efektif (Royan, 2014).²

Hameed dan Waheed (2011: 224-229) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi.

¹ Hendra Riofita, *strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru*, jurnal publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi & Akuntansi, Vol 2 , No 5 (2024), hal 2

² Dwi Amelia, Hendra Riofita, *STRATEGI PEMASARAN PRODUK DENGAN BRANDING, PENENTUAN HARGA, DAN STUDI KASUSNYA*, jurnal Esensi pendidikan inspiratif , vol 6, No.2 (2024),hal 195

Pengukuran kinerja mempertimbangkan lima hal pokok: Pertama; pengukuran kinerja dapat dimaknai sebagai proses menilai kemajuan yang sebenarnya dalam mencapai standar kinerja dasar (baseline) yang dicapai oleh setiap karyawan baik dalam ukuran kuantitatif maupun kualitatif. Kedua; pengukuran kuantitas, melibatkan keluaran atau output dari proses atau pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Ketiga; pengukuran kualitas, merupakan keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya, yang berkaitan dengan bentuk keluaran. Keempat, pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan dan Kelima; pengukuran kinerja harus dikaitkan dengan motivasi yang dapat mencerminkan semua aspek yang dapat dirasakan oleh karyawan, seperti gaji, upah, pengawasan, jenis pekerjaan, peluang promosi, teman sekerja, lingkungan, strategi dan kebijakan organisasi, pengembangan profesional, peningkatan prestasi dan tekanan pekerjaan.³

Pengembangan harus dirancang dan dikembangkan secara efektif. Manajer berjuang dalam merancang program yang efektif seperti itu. Efektivitas Pelatihan & Pengembangan tergantung pada perancangan dan penyampaian kegiatan pelatihan secara efektif dan juga pada metode Pelatihan & Pengembangan (Sobirin, 2019). Pelatihan agar efektif, departemen Pelatihan & Pengembangan pertama harus tahu mengapa pelatihan diperlukan pelatihan seperti apa dan bagaimana harus disampaikan kepada audiens. Hanya dengan begitu pelatihan bisa efektif. Langkah pertama untuk membuat program pelatihan menjadi efektif adalah dengan mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan pelatihan, yaitu training need assessment (TNA).

Kebutuhan tersebut dapat muncul pada tiga tingkatan a) pada tingkat organisasi, berdasarkan perencanaan strategis, kebutuhan bisnis dan tujuan serta sasaran organisasi, b) pada tingkat individu, berdasarkan tingkat kinerja karyawan, kebutuhan yang diperlukan keterampilan dan peningkatan pengetahuan, c) pada tingkat operasional, pekerjaan atau tugas yang akan diberikan kepada karyawan. Kebutuhan dapat diidentifikasi melalui penilaian kinerja, kesenjangan pengetahuan, kebutuhan pengembangan karyawan, kebutuhan manajer dan bisnis. Setiap program pelatihan yang sudah jadi tidak dapat digunakan untuk semua jenis kebutuhan karyawan atau organisasi. Itu harus ditawarkan berdasarkan kebutuhan (Darmayanti, 2014).

Pelatihan merupakan unsur penting bagi produktivitas dan kompetensi karyawan. Salah satu tanggung jawab utama suatu organisasi adalah menentukan kebutuhan nyata akan pelatihan (dapatkah masalah tersebut diatasi melalui pelatihan atau tidak). Penilaian kebutuhan pelatihan merupakan langkah penting dan awal dalam proses pelaksanaan dan penyediaan program pelatihan yang tepat. Metode untuk menganalisis atau menilai kebutuhan pelatihan dalam suatu organisasi adalah: Penilaian kinerja, Sasaran/Kebutuhan Bisnis, Penilaian Diri dan Salam Pribadi, Survei Kuesioner, Matriks Kompetensi, Indeks Kepuasan Klien/Pelanggan, Persyaratan Klien/Proyek, Tingkat Karyawan dan Analisis Kesenjangan, Wawancara Pribadi, Pengamatan Langsung, Umpan Balik Sejawat, Contoh Pekerjaan, Pekerjaan Lantai, Papan Dasbor dan bagan kesalahan, Umpan balik penilaian 360 derajat, Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh tim (Prabandari & Taviprawati, 2021).⁴

Beberapa cara pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya antara lain;

a. Pelatihan untuk tanggung jawab yang baru

Karyawan dapat mempersiapkan diri untuk tugas atau tanggung jawab tambahan melalui pelatihan dan pengembangan. Training and development ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam mempelajari skill yang mereka perlukan dalam peranan mereka saat ini dan juga memperkenalkan cara memimpin yang baik atau pengetahuan tentang teknologi yang diperlukan di masa mendatang.

³ Hendra Riofita, Pengaruh Motivasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap *Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau*, UIN Suska Riau, hal. 2-3

⁴ Siti Rosmayati, Engkus Kuswarno, Achmad Mudrikah, Yosol Iriantara, Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif *Dan Efektifitas Organisasi*, jurnal Ilmiah Manajemen, vol XII, No 3 (2021) Hal 333

b. Beradaptasi dengan Pekerjaan Jarak Jauh

Sejak masa pandemi COVID-19, hampir sekitar 80% karyawan bekerja secara online atau jarak Jauh. Dengan adanya transisi atau perubahan sistem kerja ini, maka karyawan perlu dibekali dengan pelatihan dan pengembangan agar mereka bisa menyesuaikan diri dengan metode kerja dan lingkungan yang baru.

c. Mengembangkan Soft Skill

Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memperkuat soft skill yang penting dalam upaya beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja dan di masyarakat. Pelatihan soft skill antara lain seperti kecerdasan emosional, dan ketangkasan dalam lingkungan profesional dapat menciptakan suasana yang menumbuhkan produktivitas kerja.

Berikut adalah langkah-langkah dan strategi yang dapat diterapkan untuk mengelola pelatihan dan pengembangan karyawan:

1) Analisis Kebutuhan Pelatihan

Evaluasi Kinerja: Menilai kinerja karyawan untuk mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan. Survei Kebutuhan Pelatihan: Melakukan survei atau wawancara dengan karyawan dan manajer untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Analisis Gap Keterampilan: Membandingkan keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini dengan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Pelatihan Program Merancang

Tujuan yang Jelas: Menetapkan tujuan spesifik untuk setiap program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Metode Pelatihan yang Tepat: Memilih metode pelatihan yang paling efektif, seperti pelatihan di kelas, pelatihan online, workshop, atau mentoring. Kurikulum yang Terstruktur: Merancang kurikulum yang komprehensif dan terstruktur, termasuk materi pelatihan, jadwal, dan evaluasi.

3) Pelaksanaan Pelatihan

Pelatih yang Kompeten: Memilih pelatih yang berpengalaman dan kompeten dalam bidang yang relevan.

4) Evaluasi dan Umpan Balik

Evaluasi Pelatihan: Menggunakan metode evaluasi seperti tes, kuesioner, dan observasi untuk menilai efektivitas pelatihan. Umpan Balik Karyawan: Mengumpulkan umpan balik dari karyawan tentang pengalaman mereka selama pelatihan.

5) Pengembangan Berkelanjutan

Rencana Pengembangan Individu: Membuat rencana pengembangan individu untuk setiap karyawan berdasarkan hasil pelatihan dan tujuan karir mereka. Pembelajaran Berkelanjutan: Mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan lanjutan dan pembelajaran mandiri.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini dan menggunakan analisis data yang tepat, organisasi dapat mengelola pelatihan dan pengembangan karyawan secara efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan serta membantu mencapai tujuan bisnis yang lebih besar.⁵

KESIMPULAN

Strategi manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan adalah bahwa investasi dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan sangat penting untuk kemajuan organisasi. Strategi ini memastikan karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan produktivitas, serta membantu dalam membangun loyalitas dan kepuasan kerja. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya memperkuat daya saing perusahaan, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan jangka panjang serta memfasilitasi pengembangan kepemimpinan internal yang efektif.

⁵ Shierli Wijaya, *Penting Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital*, jurnal Ilmiah fakultas Ekonomi Universitas Flores, vol. 13, No 1 Edisi Maret (2023) , hal 112-113

Strategi manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan adalah bahwa pelatihan yang terstruktur dan direncanakan dengan baik merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, organisasi harus proaktif dalam meningkatkan keterampilan karyawan agar dapat bersaing dan beradaptasi dengan perubahan. Strategi pelatihan yang efektif mencakup penilaian kebutuhan, pengembangan program pelatihan yang relevan, serta evaluasi berkelanjutan untuk memastikan manfaat jangka panjang. Pelatihan ini juga membantu meningkatkan motivasi, retensi, dan produktivitas karyawan, sekaligus menciptakan budaya pembelajaran yang mendorong inovasi dan pertumbuhan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Riofita Hendra, strategi pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru, jurnal publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi & Akuntansi, Vol 2 , No 5 (2024), hal 2
- Dwi Amelia, Hendra Riofita, STRATEGI PEMASARAN PRODUK DENGAN BRANDING, PENENTUAN HARGA, DAN STUDI KASUSNYA, jurnal Esensi pendidikan inspiratif , vol 6, No.2 (2024) ,hal 195
- Riofita Hendra, Pengaruh Motivasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau, UIN Suska Riau , hal. 2-3
- Wijaya Shierli, Penting Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital, jurnal Ilmiah fakultas Ekonomi Universitas Flores, vol. 13, No 1 Edisi Maret (2023) , hal 112-113
- Siti Rosmayati, Engkus Kuswarno, Achmad Mudrikah, Yosol Iriantara, Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif Dan Efektifitas Organisasi, jurnal Ilmiah Manajemen , vol XII, No 3 (2021) Hal 333