



Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Bagi Karyawan Dan Perusahaan

Wayan Supada¹, I Ketut Suweca²

Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja

E-mail: wsupada@gmail.com¹, iketutsuweca@gmail.com²

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 10 September 2023

Disetujui 26 September 2023

Dipublikasikan 22 Oktober 2023

Keywords:

Training, development, employees, company.

Abstract

In this article we discuss the importance of training and development for employees and companies. It states several things regarding the meaning of training and development, location, benefits, and factors that influence the success of training and development. Training and development is an effort to improve and adjust the attitudes and behavior, knowledge and skills of employees so that they are able to carry out their duties well in accordance with established standards. Training is usually carried out within the company, but can also be carried out outside the company. Determining a training location must be considered carefully to get the maximum benefits. The benefits of training and development for employees are increased employee knowledge, skills, work motivation, loyalty and self-confidence. The benefits of employee training and development for companies are to achieve progress which is characterized by productivity and a good image of the company in the eyes of society. There are several factors that determine the success of training and development, namely training participants, instructor, material, place and time of implementation. Therefore, all these factors must be considered and prepared well.

Abstrak

Dalam artikel ini kami membahas pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dan perusahaan. Di dalamnya dikemukakan beberapa hal mengenai pengertian pelatihan dan pengembangan, lokasi, manfaat, dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan adalah suatu usaha untuk memperbaiki dan menyesuaikan sikap dan tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelatihan biasanya dilakukan di dalam perusahaan, namun dapat juga dilakukan di luar perusahaan. Penentuan lokasi pelatihan harus dipertimbangkan dengan matang untuk mendapatkan manfaat yang maksimal. Manfaat pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah meningkatnya pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, loyalitas, dan rasa percaya diri karyawan. Manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan bagi perusahaan adalah untuk mencapai kemajuan yang ditandai dengan produktivitas dan citra perusahaan yang baik di mata masyarakat. Ada beberapa faktor yang menentukan keberhasilan pelatihan dan pengembangan, yaitu peserta pelatihan, instruktur, materi, tempat dan waktu pelaksanaan. Oleh karena itu, semua faktor tersebut harus diperhatikan dan dipersiapkan dengan baik.

Kata Kunci: pelatihan, pengembangan, karyawan, perusahaan

1. PENDAHULUAN

Setelah dinyatakan diterima sebagai pegawai di sebuah perusahaan, seorang karyawan akan mengikuti masa orientasi. Orientasi adalah saat karyawan mengenal dan memahami lingkungan pekerjaan. Karyawan baru akan berusaha memahami visi dan misi perusahaan, memahami apa yang menjadi tugasnya, dan dengan siapa ia akan bekerja. Masa orientasi ini biasanya berlangsung sehari sampai dengan dua hari. Sesudah itu tibalah saatnya karyawan mengikuti pelatihan. Pelatihan dimaksudkan terutama untuk memenuhi kompetensi yang diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan tugas ketika nanti sudah benar-benar bekerja. Selain itu, pelatihan seringkali menjadi salah satu alat ukur bagi perusahaan, apakah seseorang memang layak menjadi karyawan atau tidak. Artinya, kalau yang bersangkutan berhasil lulus dalam pelatihan, maka dia dipandang layak menjadi karyawan tetap atau karyawan penuh. Gaji yang diterimanya pun mengikuti, yakni seratus persen. Tidak lagi, misalnya gaji 80 persen seperti yang diterima Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), melainkan sudah penuh karena sudah berstatus sebagai PNS. Kalau di perusahaan, karyawan tersebut tidak lagi dalam masa percobaan, melainkan sudah menjadi karyawan tetap dengan gaji penuh sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan atau disepakati.

Pelatihan pada umumnya diberikan kepada karyawan yang baru bergabung di perusahaan, terlebih-lebih yang termasuk *freshgraduate*. Kepada karyawan yang sudah lama bekerja, biasanya diberikan program pengembangan. Program pengembangan lebih berorientasi pada penambahan kemampuan sekaligus untuk membangun semangat atau gairah kerja karyawan. Semangat kerja perlu dibangun untuk mengantisipasi rasa bosan atau rasa jenuh karena sudah lama bekerja di suatu perusahaan. Untuk mengurangi bahkan

menghilangkan kebosanan dan untuk menambah pengetahuan dan kecakapan pegawai lama, dilakukan program pengembangan. Dengan demikian menjadi jelas bahwa pelatihan ditujukan kepada pegawai baru, sedangkan pengembangan diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja.

Terkait dengan pelatihan dan pengembangan yang dibahas dalam tulisan ini, penulis akan membahas beberapa topik, yakni apa yang dimaksud dengan pelatihan oleh para ahli dan bagaimana menentukan lokasi atau pelatihan. Selanjutnya, akan dibahas apa saja manfaat pelatihan dimaksud, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Selain itu, pada bagian berikutnya, akan dibahas mengenai pengembangan yang menyangkut pengertian pengembangan, tujuan dan manfaatnya bagi karyawan dan perusahaan. Pada bagian akhir pembahasan, penulis akan menyetengahkan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan dan pengembangan karyawan. Tujuan utama penulisan artikel ini adalah memberikan penjelasan secara cukup detail dan komprehensif mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Definisi Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan keterampilan karyawan, sementara pengembangan fokus pada peningkatan kemampuan karyawan untuk peran masa depan.

2.2 Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan

a. Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang terlatih cenderung lebih produktif dan efisien dalam tugas-tugas mereka.

b. Retensi Karyawan: Program pelatihan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

c. Inovasi dan Adaptasi: Karyawan yang terampil dapat beradaptasi dengan perubahan

dan membantu perusahaan bersaing secara efektif.

2.3 Hubungan antara Pelatihan, Pengembangan, dan Kinerja Perusahaan

a. Penyediaan Keterampilan yang Diperlukan: Pelatihan dan pengembangan memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Peningkatan Kinerja Karyawan: Karyawan yang terus-menerus berkembang cenderung memberikan kinerja yang lebih baik.

c. Pertumbuhan Organisasi: Pengembangan karyawan menciptakan organisasi yang tangguh dan beradaptasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menganalisis dampak pelatihan dan pengembangan pada karyawan dan perusahaan. Fokus penelitian adalah untuk memahami secara rinci bagaimana pelatihan dan pengembangan memengaruhi karyawan dan perusahaan dari sudut pandang kualitatif. Ini bisa mencakup analisis terhadap perubahan dalam keterampilan, motivasi, kepuasan, produktivitas, retensi karyawan, dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Dengan menggunakan metode deskriptif, penelitian ini tidak hanya akan menggambarkan apa yang terjadi (dampak pelatihan dan pengembangan), tetapi juga akan mencoba memahami bagaimana fenomena tersebut terjadi dan bagaimana dampaknya dirasakan oleh karyawan dan memengaruhi perusahaan. Pendekatan deskriptif memberikan keleluasaan untuk mengeksplorasi dan mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konteks dan kompleksitas hubungan antara variabel yang diamati dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Pelatihan

Seperti sudah dijelaskan di awal, bahwa pelatihan itu merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian atau keterampilan karyawan agar mampu bekerja secara produktif dan berkinerja baik.

Terdapat cukup banyak definisi mengenai pelatihan. Beberapa di antaranya akan penulis kutipkan sebelum membahas materi ini lebih lanjut.

Kasmir (2022) menyebut pelatihan sebagai proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Noe (2013) mengatakan bahwa *training refers to a planned effort by a company to facilitate the learning of job related knowledge, skill and behavior by employees.*

Menurut Mangkunegara (2004), pelatihan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Selanjutnya, menurut Rivai (2005), pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurutnya, pelatihan pegawai berkaitan dengan kemampuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan program yang difasilitasi perusahaan kepada karyawan untuk menambah pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang berkesesuaian dengan yang diharapkan perusahaan.

Dalam hal ini, yang dimaksudkan dengan pengetahuan terutama adalah pengetahuan dasar atau pengetahuan pokok yang harus dimiliki karyawan selaras dengan kepentingan pekerjaannya. Dalam beberapa kasus, pengetahuan karyawan sangat terbatas sehingga perlu peningkatan agar berkesesuaian dengan tuntutan pekerjaan yang akan ditanganinya. Keahlian dimaksudkan adalah skill yang dimiliki karyawan sehingga mampu menangani pekerjaan dengan baik. Pada umumnya karyawan belum memiliki keahlian tertentu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan ketika ia baru menjadi karyawan. Pada saat masuk di perusahaan, karyawan kemudian diberikan pelatihan untuk menambah

keahliannya. Keahlian pada umumnya didapat dari pelatihan dan pengalaman bekerja.

Selanjutnya, pelatihan juga dimaksudkan untuk membentuk perilaku. Tujuannya adalah agar perilaku karyawan setelah mengikuti pelatihan sesuai dengan perilaku yang diinginkan perusahaan. Sebagai karyawan baru, tentu yang terbawa adalah sikap dan perilaku yang diperoleh dari pergaulan sebelumnya. Pergaulan sebelumnya itu belum tentu cocok dengan etika dan budaya yang di perusahaan. Begitu karyawan memasuki dunia kerja, maka perilakunya harus disesuaikan dengan kebutuhan di tempat kerja. Perilaku yang dimaksudkan di sini antara lain menyangkut etika, moral, kedisiplinan, dan budaya perusahaan.

2. Menentukan Lokasi Pelatihan

Dalam program pelatihan tenaga kerja, dikenal ada dua jenis tempat atau lokasi pelatihan, yakni di dalam perusahaan dan di luar perusahaan. Pelatihan di dalam perusahaan dikenal dengan istilah *in the job training*. Sesuai dengan istilahnya, pelatihan ini diselenggarakan di dalam perusahaan tempat karyawan akan melaksanakan tugas. Pelatihan *on the job training* ini lebih mengarah pada aspek *practical*, artinya mengutamakan praktik. Tujuannya adalah agar karyawan memiliki keterampilan atau skill sesuai dengan tugas yang akan diembannya.

Pada umumnya, pelatih atau instruktur berasal dari dalam perusahaan. Misalnya, atasan langsung atau karyawan senior yang sudah memiliki pengalaman dan keahlian di bidang yang dmentorinya. Sesekali, bisa juga pimpinan perusahaan memberikan bimbingan untuk hal-hal yang lebih umum sifatnya. Bukan tidak mungkin pula didatangkan pelatih dari luar perusahaan yang sudah memiliki pengalaman dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan.

Tujuan utama *on the job training* adalah untuk meningkatkan keahlian atau skill karyawan dengan praktik langsung

sehingga berguna pada saat karyawan mulai melaksanakan tugasnya. Apa yang dipraktikkan dalam pelatihan, langsung bisa diterapkan di dalam pekerjaan. Kelemahan *on the job training* ini adalah pelatih tetap harus melaksanakan tugas pokoknya sementara ia dituntut untuk mementori karyawan baru.

Berbeda dengan *on the job training*, pelatihan di luar perusahaan atau *off the job training*, dilakukan agar karyawan bisa fokus ke materi pelatihan. Selain karyawan bisa fokus mengikuti pelatihan, para instruktur pun bisa fokus mendampingi dan melatih karyawan tanpa terganggu oleh tugas lainnya. Para instruktur pada umumnya adalah mereka yang memiliki keahlian (*expert*) di bidangnya.

Kalau pelatihan *on the job training* lebih banyak ke sisi praktis, maka *off the job training* lebih fokus ke sisi teori. Artinya, para karyawan baru diberikan materi yang bersifat ilmu pengetahuan, seperti *leadership*, manajemen, visi dan misi perusahaan, budaya perusahaan, dan lainnya di samping pembentukan sikap dan perilaku sesuai dengan budaya perusahaan. Sisi *practical*-nya kurang disampaikan pada *off the job training*.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan di dalam perusahaan lebih difokuskan pada praktik langsung, sementara itu pelatihan di luar perusahaan diarahkan pada penambahan teori atau ilmu pengetahuan peserta pelatihan. Untuk melengkapi kedua hal itu, sisi praktik dan teori, Kasmir (2022) menyampaikan jalan tengah, yakni dengan mengkombinasikan keduanya. Maksudnya, sebagian pelatihan dilakukan di luar perusahaan dan sebagian lagi di dalam perusahaan. Dengan cara ini, kedua-duanya didapat, baik teori maupun praktik. Tentu saja pelatihan di luar perusahaan akan jauh lebih mahal daripada pelatihan di dalam perusahaan yang hampir tidak memerlukan biaya secara khusus. Kalau di luar perusahaan, banyak sarana dan fasilitas yang harus dibiayai, termasuk pengadaan alat tulis dan honorarium bagi

para pelatih. Jadi, biayanya akan jauh lebih besar dibandingkan dengan pelatihan di dalam perusahaan.

3. Analisis Kebutuhan Pelatihan.

Apa yang menjadi dasar pemikiran sehingga dipandang perlu dilaksanakan pelatihan bagi karyawan? Dasar pemikiran inilah yang harus dipastikan terlebih dahulu sebelum memutuskan apakah diperlukan pelatihan atau tidak. Secara umum, yang analisis kebutuhan pelatihan dimaknai sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang di dalam perusahaan perlu diperbaiki atau ditingkatkan agar kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan meningkat.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017), tujuan kegiatan analisis kebutuhan adalah untuk memperoleh data akurat tentang apakah ada kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan. Pendataan sebagaimana dimaksudkan di atas dimaksudkan untuk memastikan bidang-bidang mana yang perlu dilatih, keterampilan atau skill apa yang perlu ditambah agar produktivitas karyawan meningkat, setidaknya sesuai dengan standar yang ditentukan.

Terkait dengan hal itu, menurut Furtasan dan Budi (2020), analisis kebutuhan pelatihan memiliki beberapa tujuan, yakni:

- a. Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan.
- b. Memastikan bahwa para peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan benar-benar orang yang tepat.
- c. Memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan selama pelatihan benar-benar sesuai dengan elemen-elemen kerja yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu.
- d. Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode pelatihan yang

dipilih sesuai dengan tema atau materi pelatihan.

- e. Memastikan bahwa penurunan kinerja ataupun masalah yang ada disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap kerja, bukan oleh alasan-alasan yang tidak bisa diselesaikan dengan pelatihan.
- f. Memperhitungkan untung-ruginya melaksanakan pelatihan mengingat bahwa sebuah pelatihan pasti membutuhkan sejumlah dana.

Untuk memastikan perlunya penyelenggaraan pelatihan, maka dibutuhkan proses pengumpulan data dan informasi. Data dan informasi dimaksud bisa diperoleh dari para manajer perusahaan dan bisa pula diperoleh dari karyawan melalui wawancara langsung, menyebarkan kuisioner atau cara lainnya. Dari para manajer dapat diketahui kelemahan atau kekurangan apa yang masih dihadapi oleh karyawan perusahaan sehingga perlu diberikan pelatihan. Sementara dari karyawan, bisa diperoleh informasi kemampuan atau skill apa yang perlu ditambah dan diperkuat sehingga produktivitas mereka bisa meningkat.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh itulah kemudian ditentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan, di mana dilaksanakan, berapa lama pelatihan akan diselenggarakan, siapa yang akan menjadi pelatih, dan berapa biaya yang perlu disediakan untuk pelatihan dimaksud.

4. Manfaat Pelatihan bagi Karyawan dan Perusahaan

a. Manfaat pelatihan bagi karyawan

Bagi karyawan, pelatihan dapat bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan diemban. Pelatihan yang baik akan memberikan karyawan wawasan yang memadai untuk memasuki pekerjaan yang sesungguhnya. Selain itu, pelatihan yang diselenggarakan dengan baik juga mampu

meningkatkan keahlian atau keterampilan karyawan. Kalau sebelum memasuki dunia kerja, mungkin skill karyawan belum terasah bahkan belum mengenal sama sekali, setelah pelatihan diharapkan skill-nya akan bertambah dengan pesat. Skill ini akan dipergunakan dalam pekerjaan yang ditanganinya. Pelatihan juga diharapkan akan mampu memperbaiki, menyesuaikan, dan meningkatkan sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Artinya, sikap dan perilaku yang tidak atau kurang sesuai dikurangi atau ditiadakan, sikap dan perilaku yang diharapkan perusahaan ditanamkan ke dalam diri pribadi karyawan. Dengan demikian, sikap dan perilaku karyawan selaras dengan budaya perusahaan.

Selain itu, pelatihan juga dimaksudkan untuk memupuk kemampuan bekerja sama. Maknanya, melalui pelatihan, karyawan diharapkan mampu bekerja sama dengan sesama peserta pelatihan dalam mengerjakan berbagai tugas. Di sinilah mereka diberikan kesempatan untuk menjalin interaksi satu sama lainnya. Di sinilah mereka diberikan kesempatan untuk membangun koneksitas satu sama lain sehingga kelak hubungan ini akan sangat berharga dalam pekerjaan dan karier.

Pelatihan juga bisa meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Alasannya, kalau sebelumnya seorang karyawan belum mampu mengerjakan suatu pekerjaan, setelah pelatihan, karyawan akan dimampukan untuk menangani pekerjaan tersebut dengan baik. Bersamaan dengan kemampuan ini, kepercayaan diri karyawan akan tumbuh dengan baik.

Yang terakhir dan tidak kalah pentingnya yang bisa diperoleh dalam pelatihan adalah loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan. Melalui pelatihan yang intensif karyawan akan merasa diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan dan keahlian baru. Karyawan pun pada umumnya akan merespons apa yang ia peroleh ini dengan loyalitas kepada perusahaan tempatnya bekerja.

b. Manfaat Pelatihan Karyawan bagi Perusahaan

Pelatihan diberikan tentu saja tidak semata-mata demi karier karyawan, bahkan juga demi kemajuan perusahaan. Sikap, perilaku, pengetahuan dan keahlian yang diperoleh karyawan selama pelatihan diharapkan akan berdampak positif bagi perusahaan.

Karyawan memiliki kinerja yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja perusahaan dibuktikan dengan produktivitas yang baik pula. Dengan demikian produk atau jasa yang diberikan perusahaan kepada masyarakat akan kian baik juga sehingga pada akhirnya akan meningkatkan profit perusahaan.

Dengan keahlian yang dimiliki karyawan, kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan bisa diminimalkan. Inefisiensi bisa ditekan serendah mungkin. Kerugian perusahaan bahkan tidak terjadi atau sangat minim. Pelayanan dan proses penanganan produk bisa dilajalakan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tentu saja semua ini akan sangat berkaitan erat dengan kemajuan perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Oleh karena itu, tidak ada ruginya perusahaan memberikan pelatihan kepada para karyawannya asalkan pelatihan itu selaras dengan

kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan.

4. Pengertian Pengembangan Karyawan

Selain pelatihan, ada juga istilah lain yang dipergunakan dalam peningkatan kemampuan karyawan, yakni pengembangan. Pengertian pengembangan hampir sama dengan pelatihan, sehingga kadang-kadang orang menjadikannya dalam satu istilah yaitu pelatihan dan pengembangan. Sebenarnya pelatihan itu diarahkan pada karyawan baru, karyawan fresh graduate yang baru memulai berkarier di perusahaan, sedangkan pengembangan diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja. Istilah lain dari pengembangan adalah *development*, sedangkan pelatihan dikenal dengan sebutan *training*.

Terdapat beberapa definisi mengenai pengembangan (*development*). Armstrong (1997) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan ketersediaan kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Selanjutnya, Priyono (2010) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang terencana dan terintegrasi antara satu dengan yang lain, yang diadakan oleh suatu organisasi dalam hal pelatihan dan pengembangan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Hasibuan (2009) mengatakan bahwa pengembangan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan jabatan atau pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Sunyoto (2012), pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sifat-sifat

kepribadian. Dengan kata lain, pengembangan lebih meningkatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Pengembangan karyawan, menurut Kasmir (2022) adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Artinya, dalam pengembangan itu ada proses untuk menyegarkan kembali kemampuan dan semangat karyawan untuk bekerja.

Sebagaimana disebutkan di atas, program pengembangan ini diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja cukup lama. Kepada mereka diberikan kesempatan untuk menyegarkan pengetahuan dan keahliannya sekaligus untuk menguatkan kembali semangat dan motivasi kerja yang mungkin sudah mulai menampakkan tanda-tanda menurun. Melalui pelatihan ini diharapkan keahlian mereka akan bertambah sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan pekerjaan. Selain itu, semangat dan gairah kerja karyawan pun akan meningkat sehingga menjadi lebih produktif.

5. Manfaat Pengembangan bagi Karyawan dan Perusahaan

a. Manfaat Pengembangan bagi Karyawan

Kalau dirinci lebih lanjut, manfaat pengembangan bagi karyawan cukup banyak. Pertama-tama adalah untuk meningkatkan keahlian atau keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Artinya, keahlian karyawan disesuaikan dan ditingkatkan selaras dengan kemajuan, terutama kemajuan di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Dengan demikian, karyawan akan mampu tetap produktif di tengah pesatnya perubahan yang terjadi.

Selanjutnya, karena bekerja sudah cukup lama, bukan mustahil karyawan akan merasa bosan atau jenuh bekerja,

apalagi untuk pekerjaan yang tidak berubah dalam jangka waktu yang cukup lama.

Melalui pengembangan ini, mereka disegarkan kembali, dihadirkan suasana baru dan diberikan kesempatan untuk *refreshing*. Dengan *refreshing* dalam program pengembangan diharapkan semangat dan gairah kerja karyawan kembali bangkit.

Seringkali pengembangan diberikan dalam rangka mempersiapkan karyawan untuk menangani tugas baru atau promosi setingkat lebih tinggi. Kepada mereka tentu perlu diberikan program pengembangan yang bermanfaat untuk keberhasilan dalam penanganan tugas baru dimaksud. Jadi, begitu memasuki tugas baru atau jabatan baru, karyawan bersangkutan diharapkan sudah siap secara mental dan kemampuan untuk bekerja sehingga bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar.

b. Manfaat Pengembangan bagi Perusahaan

Selain bagi karyawan, program pengembangan juga berdampak positif bagi perusahaan. Sama halnya dengan dampak pelatihan yang meningkatkan keahlian atau keterampilan karyawan, pengembangan pun demikian.

Melalui program pengembangan yang diikuti, karyawan yang sudah lama bekerja diharapkan kembali bangkit gairah kerja dan produktivitasnya sehingga pada akhirnya akan berdampak bagus bagi perusahaan.

Karyawan yang kompeten dan produktif, tentu saja akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan yang meningkat akan menghasilkan keuntungan yang semakin meningkat bagi perusahaan, perusahaan pun semakin maju dan memiliki citra yang positif di mata masyarakat.

Oleh karena itu, untuk keberlanjutan produktivitas ini, maka program pengembangan harus dilakukan secara terencana, terukur, dan berkesinambungan sehingga bisa memberikan hasil terbaik bagi karyawan dan perusahaan.

6. Faktor-faktor yang Memengaruhi Keberhasilan Pelatihan dan Pengembangan

Keberhasilan program pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Sebuah pelatihan atau pengembangan yang dilakukan tergantung pada beberapa faktor yang memengaruhinya, yakni:

a. Peserta. Faktor pertama yang menentukan keberhasilan sebuah program pelatihan dan pengembangan adalah peserta pelatihan. Oleh karena itu, pemilihan peserta haruslah tepat, yakni tepat orangnya dan tepat kebutuhannya akan pelatihannya. Ketepatan memilih orang akan terwujud ke dalam kesungguhan mereka dalam meningkatkan kemampuan dan ketepatan memilih kebutuhan akan bermanfaat saat mereka kembali bekerja. Hindari pemilihan pelatihan dan pengembangan yang tidak sesuai dengan tujuannya.

b. Instruktur. Menentukan pelatih atau instruktur juga menentukan keberhasilan pelatihan dan pengembangan. Pelatih yang kompeten di bidangnya dan memiliki pengalaman di bidangnya dan memiliki ilmu kepelatihan adalah yang diharapkan. Jika pelatih tidak memenuhi kompetensi dan kriteria sebagai pelatih, hasil pelatihan tidak akan maksimal. Pelatihan dan pengembangan hanya akan menjadi seremonial tanpa kebermanfaatannya yang jelas.

c. Lokasi. Tempat atau lokasi pelatihan dan pengembangan harus pula ditentukan dari berbagai sisi, baik

yang dilakukan di dalam perusahaan (on the job training) maupun yang diselenggarakan di luar perusahaan (off the job training). Khusus untuk program pengembangan bagi karyawan lama, seyogianya dilakukan di luar perusahaan. Kalau dilaksanakan di dalam perusahaan, ada kemungkinan mereka akan bosan. Sebaliknya, jika dilakukan di luar perusahaan, mereka akan merasa lebih semangat, lebih segar, dan bisa keluar untuk beberapa waktu dari rutinitas pekerjaan di perusahaan. Mereka pun dapat menikmati refreshing di sela-sela waktu pelatihan.

- d. Materi. Materi pelatihan dimaksudkan adalah materi atau bahan yang diberikan atau diajarkan kepada para peserta pelatihan. Terkait dengan hal ini, hendaknya materi yang diberikan cukup mendalam sehingga peserta akan mendapatkan pengetahuan atau keahlian baru. Di samping itu, materi pelatihan hendaknya disampaikan dengan cara atau metode yang sesuai dengan kebutuhan dalam pelatihan. Perlu juga diperhatikan relevansi materi pelatihan dengan tujuan utama pelatihan. Jangan sampai terjadi kesalahan memilih materi pelatihan sehingga tidak sampai pada tujuan untuk meningkatkan sikap perilaku, pengetahuan, dan keahlian karyawan sebagaimana diharapkan semula.
- e. Waktu. Penetapan waktu dan lama waktu pelatihan dan pengembangan sangat menentukan keberhasilan program ini. Pada umumnya pelatihan dimulai pada pagi hari dan selesai pada sore hari. Misalnya dimulai pada pukul 08.00 dan selesai pada pukul 17.00. Di antara waktu tersebut ada waktu untuk istirahat snack dan makan. Hal ini harus diprogramkan dengan baik. Sebab, kalau pelatihan dan pengembangan tersebut terlalu padat

dan menghabiskan waktu, maka kemungkinan besar peserta akan merasa kelelahan. Sebaliknya, kalau terlalu longgar dan banyak santainya, kebermanfaatan pelatihan dan pengembangan menjadi berkurang. Mengkombinasikan pengisian materi dengan istirahat dan refreshing harus menjadi pertimbangan tatkala memprogramkan pelatihan dan pengembangan.

5. PENUTUP

Kesimpulan yang biasa ditarik dari pembahasan di atas adalah:

- a. Pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan dan menyesuaikan sikap dan perilaku, pengetahuan dan keahlian karyawan sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- b. Tempat atau lokasi pelatihan bisa dilakukan di dalam perusahaan, bisa juga dilaksanakan di luar perusahaan. Memilih dan menetapkan tempat pelatihan haruslah dipertimbangkan dengan baik untuk mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya.
- c. Manfaat pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah meningkatnya pengetahuan dan keahlian sekaligus meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kepercayaan diri mereka.
- d. Manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan bagi perusahaan adalah untuk mencapai kemajuan yang dicirikan dengan produktivitas dan citra baik perusahaan di mata konsumen khususnya dan masyarakat pada umumnya.
- e. Terdapat beberapa faktor yang menentukan keberhasilan pelatihan dan pengembangan, yakni peserta pelatihan, instruktur, materi, tempat, dan waktu penyelenggaraannya.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, Michael, 1997. Performance Management. London: Kogan page limited.
- Furtasan dan Budi Ilham, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsional Teoritus dan Aplikatif. Depok: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabyu, 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musram dan Mua'ah, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publizer.
- Noe, Raymont A, 2013. Employee Training and Development, Six Edition. Singapore: Irwin McGraw-Hill.
- Priyono, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Sifatama Publizers.
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarat: Raja Grafindo Persada.
- Sunoyo D, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps.