

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Sovy Muti Ardianty Hasibuan, Suhairi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi: soyymuti23@gmail.com, suhairi@uinsu.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami seberapa penting dan berpengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di sebuah instansi maupun perusahaan. Kemajuan teknologi yang pesat memerlukan respons efektif dari organisasi agar dapat bersaing dalam dunia bisnis. Salah satu langkah penting adalah melatih karyawan agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan teknologi. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, memperluas pengetahuan mereka terkait pekerjaan, dan secara keseluruhan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Pelatihan juga berperan dalam mendukung motivasi kerja dan meningkatkan keterampilan keras dan lunak, seperti yang dijelaskan oleh Reza, Rofiaty, dan Djazuli (2018) mengenai pentingnya etika dan keterampilan Millennial Auditor dalam pekerjaan mereka.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to find out how important and influential job training is on employee performance in an agency or company. Rapid technological advances require an effective response from organizations in order to compete in the business world. One important step is to train employees to have skills that are in line with technological developments. Proper training can improve employee performance, expand their job-related knowledge, and overall, improve the quality of human resources in the company. Training also plays a role in supporting work motivation and improving hard and soft skills, as explained by Reza, Rofiaty, and Djazuli (2018) regarding the importance of Millennial Auditor ethics and skills in their work.

Keywords: Job Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam menggerakkan sistem perusahaan menuju tujuannya. Kualitas dan kinerja yang baik dari sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan aspek pelatihan dan kinerja karyawan untuk memastikan keberhasilan dan kompetensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Upaya untuk mendapatkan tenaga kerja profesional dan terampil menjadi fokus

setiap perusahaan dalam menghadapi persaingan. Pentingnya kinerja karyawan sebagai hasil kerja berkualitas dan berjumlah memerlukan perhatian khusus untuk kemajuan perusahaan (Syitah dan Nasir, 2019).

Pelatihan dianggap sebagai kewajiban perusahaan dan pihak terkait, menjadi investasi jangka panjang dalam pengembangan nilai perusahaan, serta sebagai cara efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Elisabet Siahaan, 2015).

METODE

Metode penelitian untuk mengeksplorasi dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dapat melibatkan pengumpulan data melalui survei, wawancara, dan observasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bersifat deskriptif dan menerapkan analisis. Analisis literatur dari berbagai sumber yang terkait dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi dasar penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, memotivasi peningkatan kinerja, dan mencegah keterlambatan dalam mengadaptasi perubahan dalam dunia kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu metode untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah melalui implementasi program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan ini merupakan proses pembelajaran keterampilan dasar yang diperlukan oleh karyawan baru untuk menjalankan tugas pekerjaan (Dessler 2010:280). Menurut Hariandja (2002:169), pelatihan diperlukan karena karyawan baru seringkali belum memahami dengan benar cara melaksanakan pekerjaan, serta untuk mengakomodasi perubahan dalam lingkungan kerja, meningkatkan daya saing perusahaan, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Sinambela (2011:136) menjelaskan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu bentuk keterampilan karyawan untuk melakukan keahlian tertentu. Kejelasan dan pengukuran kriteria kinerja diperlukan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diemban dengan penetapan kriteria yang dapat dijadikan acuan bersama.

Pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dapat dinilai melalui beberapa indikator, sebagaimana dijelaskan oleh Simamora (2006:170). Indikator tersebut mencakup aspek seperti:

1. Pengadaan peserta dan instruktur serta seleksi untuk pelatihan.
2. Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan.
3. Keakuratan metode yang dipergunakan dalam pelatihan.
4. Tahapan dan implementasi pelatihan yang sesuai.
5. Penilaian pelaksanaan pelatihan.
6. Penempatan karyawan pasca pelatihan.
7. Ketersediaan imbalan, baik finansial maupun non-finansial.

8. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bermacam-macam. Nizemito (2001: 109) mempertimbangkan sejumlah faktor kinerja, termasuk tingkat dan struktur remunerasi, penempatan yang tepat, pelatihan, promosi, keamanan masa depan (termasuk tunjangan pensiun, dll), hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan manajer. telah mengidentifikasinya. Mangkuprawira dan Hubei (2007: 160) menyampaikan bahwa Faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan mencakup elemen seperti pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan aspek spiritualitas. Faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai melibatkan aspek lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, pengawasan, peralatan, pelatihan, beban kerja, proses kerja dan sistem hukuman dan lain sebagainya. Berdasarkan teori, terdapat perbedaan pendapat mengenai hubungan antara pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja pegawai.

Stoner (Sutrisno, 2010: 210) menyatakan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada peralatan yang ditingkatkan, melainkan lebih kepada pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas utama. Oleh karena itu, pelatihan karyawan dinilai sebagai sarana yang efektif untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan meningkatkan kinerjanya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Kussriyanto (2003:10), dampak pelatihan terhadap kinerja yang paling langsung adalah melalui peningkatan pengalaman dan peningkatan keterampilan kerja. Pandangan lain, Hasibuan (2006:77) menyatakan bahwa dengan menjalankan program pelatihan secara rutin, Anda dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan Anda, meningkatkan peluang peningkatan kinerja, dan meningkatkan frekuensi program pelatihan.

KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa pernyataan terkait, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. Melalui pelatihan kerja, pegawai dapat meningkatkan kemampuan mereka dan siap menghadapi perubahan global yang mungkin terjadi di perusahaan atau instansi tersebut. Pelatihan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai, dengan penekanan pada orientasi pelatihan untuk memberikan kontribusi positif kepada karyawan dan menciptakan kepuasan kerja.

Dengan meningkatkan keterampilan, motivasi dan kreativitas, pelatihan memberikan landasan yang kuat untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks
- Elisabet Siahaan, E. M. S. (2015) 'Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt perkebunan nusantara iv (persero) medan tesis', *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 8(2), pp. 14–26. doi: 10.31289/agrica.v8i2.1077.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan & Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ni Wayan Eka Sri, A. (2018) PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Volume 10, No. 2 .
- Siti, M, Bambang, M, Eny, K. (2020) PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA SOLO. *Edunomika*. Vol. 04, No. 01.
- Syitah, S. U. and Nasir (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sentosa Plastik Medan', *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), pp. 446–458.