

## PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Hendra Riofita<sup>1</sup>, Dery Rahmayana Effendi<sup>2</sup>, Devi Herlita<sup>3</sup>, Ermanita<sup>4</sup>, Ranga Pratama<sup>5</sup>

Pendidikan Ekonomi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

[1deryrahmayanae@gmail.com](mailto:deryrahmayanae@gmail.com), [2hdeviherlita@gmail.com](mailto:hdeviherlita@gmail.com), [3ermanitaarli@gmail.com](mailto:ermanitaarli@gmail.com),

[4ranjay3690@gmail.com](mailto:ranjay3690@gmail.com)

### Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting karena mempunyai aspek penting untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi pelayanan sosial. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan. Pelatihan yang diberikan oleh organisasi pelayanan sosial bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pelatihan ini biasanya diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan ini terkait dengan pengelolaan SDM. Menurut Kettner ada 5 fungsi manajemen, yakni planning, organizing, HRD, fundraising dan system information. Dan pelatihan ini berada dalam manajemen HRD. Dalam hal ini, pekerja sosial penting guna mengetahui manajemen HRD.

**Kata kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Pelatihan**

### PENDAHULUAN

Dalam artikel ini akan di rumuskan masalah tentang pelatihan dan pengembangan SDM. Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang kinerjanya sangat bagus dan karyawan yang produktif. Oleh karena itu pengembangan SDM sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu dan yang pastinya harus dicapai demi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Untuk pengembangan SDM

dapat dilakukan dengan pelatihan. Pelatihan ini perlu dilakukan. Pelatihan yang dilakukan adalah untuk meningkatkan kinerja para SDM. Pelatihan ini biasa dilakukan sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Pelatihan ini terkait dengan pengelolaan SDM.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi yang memiliki visi untuk kemajuan, dan pengembangan bisnis dalam skala yang lebih besar lagi, tentu berpikir tentang bagaimana implementasi kegiatan aktual dalam setiap tindakan yang diambil. Salah satu langkah penting yang harus dirumuskan adalah bagaimana dalam merancang strategi pengembangan karier karyawan, organisasi selalu berorientasi pada perbaikan secara terus menerus terutama dari sisi Human Capital. Untuk itu, segala kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan harus dirancang sedemikian rupa selaras dengan visi dan misi organisasi dengan tetap mengedepankan peningkatan kompetensi SDM secara berkesinambungan. Pelatihan dan Pengembangan SDM diyakini dapat berkontribusi dalam mengatasi permasalahan seputar penurunan kinerja dan produktivitas tidak hanya pada tingkat individu, tetapi bisa saja terjadi dalam tingkat organisasi.

Oleh karena itu dibutuhkan kegiatan atau pelaksanaan pelatihan dalam perusahaan atau organisasi yang dirancang berdasarkan kebutuhan yang sudah melalui serangkaian proses. Proses yang dimaksud adalah dengan menyadari dan melihat fakta bahwa ada penurunan kinerja, produktivitas dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau mengejar targetnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendalami pemahaman tentang Pelatihan dan Pengembangan SDM dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber literasi terkait topik pembahasan seperti buku digital, jurnal penelitian dan artikel terkait dengan perencanaan dan rekrutmen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pelatihan SDM

Latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pelatihan (training) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (Handoko, 1995:104). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional sistematis. Sedangkan menurut Wijaya (1995:5) pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Mathis and Jackson (2003) dikutip oleh (Zainal et al., 2015:171) terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yaitu *assessment*, *design*, *delivery* dan *evaluation*.

Tahap Pertama, *assessment*, *Assesment* dalam hal ini berkaitan dengan kompetensi pegawai saat awal memasuki pekerjaan melalui OJT (On Job Training) yang dijadikan sebagai acuan untuk melihat peningkatan kompetensi pegawai di suatu perusahaan. Para pegawai baru akan melakukan masa training Kemudian sistem rekrutmen dilakukan secara internal dan eksternal. Internal yang dimaksud yaitu pegawai bersumber dari internal perusahaan yang nantinya akan ditarik ke induk perusahaan. Sedangkan eksternal dalam hal ini yang dimaksud yaitu berasal dari pasar tenaga kerja, institusi pendidikan atau dari sumber-sumber yang lain.

Tahap Kedua *design*, Konsep learning atau pembelajaran tersebut meliputi: 1) Diklat profesi sesuai dengan profesinya masing-masing atau diklat kepakaran sesuai bidang; 2) Diklat penjenjangan adalah diklat sesuai dengan jenjang karir seperti supervisor education, level managerial, ee executive education; 3) Diklat penunjang adalah diklat yang sifatnya untuk mendukung karir yang akan dibutuhkan orang untuk

maju ke jenjang berikutnya; 4) Diklat strategi korporat adalah diklat yang berhubungan dengan kebutuhan strategic korporasi; 5) Diklat pembekalan masa purnabakti/ orang yang mau pensiun.

Tahap ketiga *delivery*, merupakan proses atau metode yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta. *Delivery* ini dapat berupa presentase, diskusi, simulasi, studi kasus, atau media lain yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pelatihan. *Delivery* yang baik, harus dapat menarik perhatian, memotivasi, dan mengaktifkan peserta dalam belajar.

Tahap keempat *evaluation*, merupakan proses atau metode yang digunakan untuk mengukur efektivitas, efisiensi, dan dampak dari pelatihan yang telah dilakukan. *Evaluation* dapat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan telah mencapai tujuan yang diharapkan, seberapa besar manfaat pelatihan bagi peserta dan organisasi, serta apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan.

## **Pengembangan SDM**

Pengembangan SDM menurut (Silalahi, 2000), Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Menurut Price (2011:455), Pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang.

Sedangkan menurut Kaswan (2016), pengembangan merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan

sekarang dan tugas tugas di masa yang akan datang. Istilah pengembangan lebih sering digunakan untuk pekerjaan pada level manajerial.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, Pengembangan SDM ini ialah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pengembangan SDM ini memiliki tujuan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas dari seluruh karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi dalam pekerjaan.

Ada beberapa metode atau strategi yang dapat digunakan untuk melakukan pengembangan SDM, antara lain:

1. Pelatihan atau training: Metode ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada karyawan melalui proses pembelajaran formal atau informal. Pelatihan dapat dilakukan secara internal (di dalam perusahaan) atau eksternal (di luar perusahaan) dengan menggunakan berbagai media seperti buku, video, seminar, workshop, dll.
2. Magang: Metode ini bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja nyata kepada karyawan di tempat kerja lain selama periode tertentu. Magang dapat membantu karyawan untuk mempelajari budaya organisasi, proses kerja, teknik komunikasi, dll. Magang juga dapat menjadi sarana untuk membangun jaringan profesional dan karier.
3. Pendidikan: Metode ini bertujuan untuk memberikan pendidikan formal kepada karyawan melalui program studi tinggi atau sertifikasi profesional. Pendidikan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi mereka di bidang tertentu. Pendidikan juga dapat menjadi syarat untuk mendapatkan jabatan tertinggi atau promosi.

4. Rotasi kerja: Metode ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengganti posisi atau divisi kerja mereka secara berkala. Rotasi kerja dapat membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuan manajerial, kepemimpinan, koordinasi, dll. Rotasi kerja juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
5. Studi banding: Metode ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dari perusahaan lain yang memiliki reputasi baik atau berhasil dalam bidang tertentu. Studi banding dapat membantu karyawan untuk mengetahui praktik terbaik, strategi pemasaran, teknologi terkini, dll. Studi banding juga dapat menjadi inspirasi bagi perbaikan diri dan organisasi.
6. Uji kompetensi: Metode ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai standar kompetensi yang ditetapkan oleh perusahaan. Uji kompetensi dapat dilakukan dengan menggunakan tes tertulis, wawancara, observasi, simulasi, dll. Uji kompetensi dapat membantu perusahaan untuk menilai kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan umpan balik dan rekomendasi.
7. Coaching: Metode ini bertujuan untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan secara personal oleh seorang mentor atau coach yang ahli di bidangnya. Coaching dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan masalah pribadi atau profesional mereka dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Coaching juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan self-awareness karyawan.
8. Outbond: Metode ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kegiatan sosial bersama dengan rekan-rekan kerja di luar tempat kerja seperti berolahraga bersama-sama , berlibur bersama-sama , dll . Outbond

dapat membantu perusahaan untuk mempererat hubungan antar anggota tim serta meningkatkan suasana hati dan semangat kerja.

## SIMPULAN

Latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional sistematis. Menurut Mathis and Jackson (2003) dikutip oleh (Zainal et al., 2015:171) terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yaitu *assessment*, *design*, *delivery* dan *evaluation*.

Pengembangan SDM ialah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pengembangan SDM ini memiliki tujuan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas dari seluruh karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi dalam pekerjaan. Menurut Kaswan (2016), pengembangan merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas tugas di masa yang akan datang. Istilah pengembangan lebih sering digunakan untuk pekerjaan pada level manajerial.

Ada 8 metode atau strategi yang dapat digunakan untuk melakukan pengembangan SDM, yaitu: Pelatihan atau training, Magang, Pendidikan, Rotasi Kerja, Studi Banding, Uji Kompetensi, Coaching, dan Outbond

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid II. Edisi 10. Jakarta : Penerbit PT Indeks, 2003.
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFEE, 2001.
- Muhammad Darari Bariqi. (2018) Pelatihan dan Pengembangan SDM.  
<https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb> Diakses pada 18 Desember 2023 Pukul 17:49 WIB
- Shinta Devi Apriliana. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi.  
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMMEKONOMI>. Diakses pada 20 Desember 2023 Pukul 21:40