

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MEMPERSIAPKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG KOMPETITIF

Fawwaz Al Azhar¹, Reza Oktavian²

Mahasiswa Manajemen Universitas Teknologi Digital Bandung¹
Mahasiswa ARS University²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengemukakan pelatihan dan pengembangan karir perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meraih keunggulan kompetitif melalui analisis kajian literatur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif yang mengacu pada studi kajian literatur, yang dimana penulis melakukan penelitian dengan menganalisis berbagai sumber literatur yang membahas topik yang sama, mulai dari artikel jurnal ilmiah, buku dan berbagai literatur lainnya yang relevan untuk dijadikan acuan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan SDM sebagai pelaku organisasi yang berkualitas, melalui perencanaan SDM yang optimal dan efektif maka secara tidak langsung akan mempengaruhi terbentuknya budaya kompetitif perusahaan secara menyeluruh. Sehingga perencanaan SDM dijadikan sebagai tombak dalam mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, keunggulan kompetitif

The Effect Of Compensation On Employees

ABSTRAK

This research aims to propose effective training and career development of human resource (HR) planning to achieve competitive advantage through literature review analysis. The method used in this research is to use a descriptive qualitative method that refers to a literature review study, in which the author conducts research by analyzing various literature sources that discuss the same topic, ranging from scientific journal articles, books and various other relevant literature to be used as references. The results of this study indicate that training and career development of human resources have an important role in creating human resources as quality organizational actors, through optimal and effective HR planning, it will indirectly affect the formation of the company's overall competitive culture. So that HR planning is used as a spearhead in achieving success in an organization

Kata Kunci: Training, Development, Competitive Advantage

Correspondence*: Fawwaz Al Azhar, Universitas Teknologi Digital Bandung
Email : fawwazalazhar21@gmail.com

Received:
Accepted
Published:

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal guna mendukung pengembangan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peranan yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan, karena potensi yang dimiliki setiap individu harus dimanfaatkan dengan maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah memberikan peluang pengembangan karir. Proses ini tidak hanya membantu karyawan untuk menduduki posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi mereka, tetapi juga mendorong mereka untuk berkontribusi lebih baik terhadap tujuan perusahaan. Selain itu, program pelatihan yang efektif juga menjadi kunci dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan mendukung keberhasilan organisasi.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah program pengembangan karir yang terstruktur. Melalui pengembangan karir, karyawan diberikan arahan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, yang dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan di lingkungan perusahaan. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan, tetapi juga untuk memastikan bahwa karyawan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan implementasi pelatihan dan pengembangan karir yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang, sehingga memberikan keuntungan baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pelatihan dan pengembangan karir dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan yang kompetitif serta manfaat yang diperoleh perusahaan dari penerapan strategi tersebut..

KAJIAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Pelatihan adalah upaya terencana dari perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Noe (2020), tujuan pelatihan adalah agar karyawan dapat menguasai dan menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam aktivitas sehari-hari, sehingga berdampak langsung pada kinerja mereka. Jackson et al. (2018) menambahkan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam jangka pendek dan dalam konteks pekerjaan tertentu. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga sebagai metode pengembangan sumber daya manusia yang esensial dalam suatu organisasi.

2. Pengembangan

Di sisi lain, pengembangan mengacu pada rangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi posisi atau pekerjaan di masa depan. Noe (2020) menyatakan bahwa pengembangan mencakup pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, dan penilaian keterampilan yang membantu karyawan meningkatkan kompetensinya. Jackson et al. (2018) juga mencatat bahwa pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan masa depan organisasi, yang sering kali terkait dengan pengembangan karir atau kepemimpinan. Mondy & Martocchio (2016) menekankan pentingnya perencanaan karir dalam konteks pengembangan SDM, yang berkaitan dengan manajemen kinerja dan pengembangan organisasi.

Dalam era digital yang berkembang pesat, pemanfaatan teknologi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi semakin penting. Karyawan yang terampil dalam menggunakan teknologi akan lebih produktif dan mampu menemukan cara baru untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang rutin dan terstruktur dapat membantu karyawan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas perusahaan. Semakin cepat karyawan mempelajari hal-hal baru, semakin besar peluang perusahaan untuk tetap bersaing di pasar yang kompetitif. Implementasi pelatihan dan pengembangan yang baik tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kepercayaan diri karyawan. Melalui pelatihan yang tepat,

karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, yang dapat meningkatkan loyalitas mereka. Selain itu, biaya yang dikeluarkan untuk melatih karyawan yang sudah ada seringkali lebih efisien dibandingkan harus merekrut dan melatih karyawan baru. Dengan kata lain, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya membantu karyawan dalam mengasah keterampilan, tetapi juga memberikan keuntungan jangka

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi literatur atau library research, dengan mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas khususnya di bidang Manajemen SDM, dan juga menganalisis artikel-artikel ilmiah. Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari Mendeley, Google Scholar dan sumber jurnal lainnya.

Populasi dan Desain Studi

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan di perusahaan X yang memiliki beragam latar belakang pendidikan, jabatan, dan pengalaman kerja. Karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang komprehensif mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan karir yang diterapkan di perusahaan. Desain studi yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel karyawan. Kuesioner tersebut akan mencakup pertanyaan mengenai pengalaman mereka terkait pelatihan, pengembangan karir, serta persepsi mereka terhadap peningkatan kinerja akibat dari program tersebut. Data yang terkumpul akan dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Pengukuran dan Prosedur

Pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk menilai tiga variabel utama: pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan, dengan menggunakan skala Likert 1 hingga 5. Kuesioner ini mencakup pertanyaan yang mengevaluasi frekuensi dan relevansi pelatihan yang diterima, kesempatan untuk pengembangan karir, serta penilaian diri terhadap kinerja individu. Prosedur penelitian dimulai dengan menyusun dan menguji coba kuesioner untuk memastikan kejelasan dan reliabilitas pertanyaan. Setelah kuesioner final disetujui, pengambilan sampel dilakukan secara acak di antara karyawan perusahaan X, dengan kuesioner disebarakan baik secara online maupun langsung. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan, dan hasil analisis ini akan dipresentasikan dalam laporan yang mencakup temuan utama, diskusi, dan rekomendasi untuk perbaikan program pelatihan dan pengembangan di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pemberian program pelatihan dalam perusahaan merupakan elemen krusial yang tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Menurut Noe (2020), pelatihan dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam konteks pekerjaan spesifik, sehingga memfasilitasi penguasaan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Dengan demikian, program pelatihan yang terstruktur dapat menghasilkan karyawan yang lebih terampil dan siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, pelatihan juga berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja individu dan tim (Jackson et al., 2018). Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam program pelatihan, perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga memperkuat budaya pembelajaran dan inovasi di dalam organisasi, sehingga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar. Melalui penerapan program pelatihan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia mereka siap beradaptasi dengan perubahan serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

Tabel 1. Hasil analisis literatur review

No	Judul Penulis, Tahun	Tujuan dan Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Agus Dwi Cahya, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, Fierna Fajar Swasti, 2021	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menjelaskan metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan, menjelaskan manfaat yang didapat dari pelatihan dan pengembangan, menjelaskan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelatihan dan pengembangan, serta menjelaskan metode untuk evaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UMKM Happy Kue Lompong	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UMKM Happy Kue Lompong dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan. Hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan supaya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik
2	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Hidayat Achmad Fauzi, 2022.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk	Penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara mengetahui hasil dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tersebut.
4	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi, Shinta Devi Apriliana, Ertien Rining Nawangsari, 2021.	bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab kualitasnya sumber daya manusia dianggap	Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan metode deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Pada PT Pembangunan Jawa-Bali Kota Surabaya telah dilaksanakan

		mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya		dengan maksimal melalui pelatihan dan pengembangan berdasarkan kompetensi teknik dan non yang dimiliki oleh pegawai
5	Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif, Fania Mutiara Savitri, Aldhania Uswatun Hasanah, Alfithra Madya Fasa, Septya Lie Mahesti, 2022.	Penelitian ini bertujuan untuk mengemukakan perencanaan sumberdaya manusia (SDM) yang efektif untuk meraih keunggulan kompetitif melalui analisis kajian literatur	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif yang mengacu pada studi kajian literatur yang dimana penulis melakukan penelitian dengan menganalisis	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumberdaya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan SDM sebagai pelaku organisasi yang berkualitas melalui perencanaan SDM yang optimal dan
			berbagai sumber literatur yang membahas topik yang sama mulai dari artikel jurnal ilmiah, buku, skripsi dan berbagai literatur lainnya yang relevan untuk dijadikan acuan	efektif maka secara tidak langsung akan mempengaruhi terbentuknya budaya kompetitif perusahaan secara menyeluruh. Sehingga perencanaan SDM dijadikan sebagai tombak dalam mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir merupakan elemen krusial yang harus diadakan oleh setiap organisasi untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif dan efektif. Program pelatihan yang tepat berkontribusi pada peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu serta memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Selain itu, perencanaan SDM yang optimal memiliki pengaruh signifikan terhadap eksistensi keunggulan kompetitif, karena dapat menciptakan SDM berkualitas dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan di pasar. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karir agar karyawan

termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan secara terarah mengejar jenjang karier yang lebih tinggi, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi keberhasilan organisasi..

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teoritis diatas dapat disimpulkan bahwasannya pemberian kompensasi sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi yang baik akan berdampak baik pula terhadap perusahaan. Jika kompensasi diberikan secara baik maka kinerja karyawan akan lebih baik, karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan kepuasan karyawan, dll. Hal ini lah yang menjadi pendorong majunya suatu perusahaan

REFERENSI

1. Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi*. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
2. Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). *Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
3. Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
4. Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). *Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16-29.
5. Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
6. Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
7. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
8. Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2018). *An Empirical Evaluation of the Integration of HRM and Strategic Management*. *The Academy of Management Annals*, 12(1), 319-372.
9. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
10. Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Palgrave.