

PERAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Eko Prayoga Sudita¹

¹STIE Bhakti Pembangunan

ekopradita20@gmail.com

Abstract

Training is the main strategy to improve the quality of human resources (HR) in the organization. In the context of increasingly fierce global competition, organizations are required to have human resources who are not only skilled, but also adaptive to change. This article discusses the role of training in improving worker productivity, motivation and adaptability. Through a comprehensive research methodology, this article shows that targeted training can significantly improve individual and organizational performance.

Keywords: *Training, HR Quality, Productivity, Motivation, Adaptability.*

Abstrak

Pelatihan merupakan strategi utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya terampil, tetapi juga adaptif terhadap perubahan. Artikel ini membahas peran pelatihan dalam meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kemampuan beradaptasi pekerja. Melalui metodologi penelitian yang komprehensif, artikel ini menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat sasaran dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara signifikan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kualitas SDM, Produktivitas, Motivasi, Kemampuan Beradaptasi.

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan pasar. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu investasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek motivasi dan pengembangan soft skills. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat lebih termotivasi dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, serta menghadapi tantangan yang ada. Artikel ini bertujuan untuk menggali lebih dalam

mengenai peran pelatihan dalam meningkatkan kualitas SDM serta dampaknya terhadap produktivitas dan motivasi pekerja.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan eksperimen. Survei dilakukan untuk mengumpulkan data awal mengenai kondisi motivasi, produktivitas, dan adaptabilitas pegawai sebelum pelatihan dilaksanakan. Sebanyak 50 karyawan di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Food and Beverage (F&B) dan Retail menjadi responden dalam penelitian ini.

Setelah survei awal, program pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan spesifik yang diidentifikasi dari hasil survei. Pelatihan tersebut mencakup berbagai aspek seperti keterampilan teknis, komunikasi efektif, dan manajemen waktu. Setelah program pelatihan selesai dilaksanakan, survei kedua dilakukan untuk mengevaluasi perubahan dalam motivasi, produktivitas, dan adaptabilitas pegawai.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk menentukan signifikansi perbedaan antara hasil sebelum dan setelah pelatihan.

1. Populasi dan Sampel:

- Populasi penelitian adalah pegawai di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Food and Beverage (F&B) dan Retail.
- Sampel penelitian terdiri dari 50 pegawai yang dipilih secara acak dari total populasi.

2. Instrumen Penelitian:

- Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang untuk mengukur motivasi, produktivitas, dan adaptabilitas pegawai sebelum dan setelah pelatihan.
- Kuesioner ini terdiri dari beberapa skala likert yang digunakan untuk menilai tingkat kepuasan kerja, efisiensi waktu, kemampuan sosial, serta sikap positif terhadap pekerjaan.

3. Pelatihan yang Dilakukan:

- Pelatihan yang dilaksanakan mencakup materi-materi seperti komunikasi efektif, manajemen waktu, pengembangan soft skills, dan teknis terkait industri F&B/Retail.
- Program pelatihan ini disusun secara sistematis dengan tujuan meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjawab tantangan di lapangan.

4. Analisis Data:

- Data hasil survei pre-post dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk membandingkan skor awal dan akhir.
- Analisis Deskriptif: Digunakan untuk mendeskripsikan data awal dan akhir.
- Analisis Inferensial: Digunakan untuk menganalisis perbedaan skor antara pre-post melalui uji statistik seperti t-test atau ANOVA jika diperlukan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas SDM. Berikut adalah temuan utama dari penelitian:

1. Peningkatan Motivasi: Skor motivasi pegawai meningkat sebesar 32% setelah mengikuti program pelatihan. Responden melaporkan bahwa mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik setelah mendapatkan pelatihan.

Contoh pertanyaan:

"Bagaimana Anda merasa termotivasi saat bekerja?"

- Sebelum Pelatihan: 3,8/10
- Setelah Pelatihan: 5,0/10

2. Peningkatan Produktivitas: Produktivitas pegawai meningkat sebesar 27% setelah pelatihan. Hal ini terlihat dari peningkatan output kerja serta efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas.

Contoh Indikator:

- Output Kerja Tambah: Pegawai melaporkan peningkatan output kerja sebanyak 15%.
- Efisiensi Waktu Meningkat: Pegawai membutuhkan waktu kurang untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin.

3. Adaptabilitas: Kemampuan adaptabilitas pegawai juga meningkat sebesar 22%. Mereka merasa lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan baru di tempat kerja.

Contoh Pertanyaan:

"Apakah Anda siap menghadapi situasi baru di tempat kerja?"

- Sebelum Pelatihan: 6,0/10
- Setelah Pelatihan: 7,9 /10

4. Feedback Positif: Sebagian besar responden memberikan umpan balik positif mengenai program pelatihan, menyatakan bahwa materi yang diajarkan relevan dan bermanfaat bagi pekerjaan mereka sehari-hari.

Contoh Umpan Balik Positif:

- “Program pelatihan sangat membantu saya dalam meningkatkan kemampuan komunikasiku.”
- “Materi pelatihan relevan sekali dengan kebutuhan kami.”

IV. KESIMPULAN

Pelatihan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di organisasi. Dengan investasi yang tepat dalam program pelatihan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan teknis karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk secara rutin melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan dan mengembangkan program yang sesuai agar dapat terus bersaing di pasar global yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Noe, R.A., & Wilk, S.L. (1993). Investigation of the Factors That Influence Employees' Participation in Development Activities. **Journal of Applied Psychology**, 78(2), 291–302.
- Juwita, U.S. (2019). Sistematic Literature Review: Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Profesionalitas Karyawan. **UM-Surabaya Academic Journal**, Vol. X, Issue III.
- Retnilasari, D.P., & Putra, A.R. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalitas Karyawan. **Jurnal Pengembangan Manusia**, Vol. X, Issue II.
- Salas, E., Tannenbaum, S.I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K.A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice? **Psychological Science in the Public Interest**, 14(2), 74–101.

McEvoy, G.M., & Cascio, W.F. (1987). Do Employees Profit from Training? A Meta-analysis of Long-term Outcomes. **Personnel Psychology**, 40(2), 261–275.

<https://gawean.id/blog/18>

<https://idebiz.id/pentingnya-pelatihan-dan-pengembangan-karyawan-bisnis-fb/>

<https://www.linovhr.com/training-karyawan-restoran/>

<https://www.trainingcenter.co.id/food-and-beverage-service>

<https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/download/20987/7135/51638>

[https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1348/1/SINTA%20DAMAYANTI%20\(NPM%201502080069\).pdf](https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1348/1/SINTA%20DAMAYANTI%20(NPM%201502080069).pdf)

<https://id.prosple.com/graduate-employers/kawan-lama-sejahtera/jobs-internships/store-manager-development-program-fb-id>

[http://repository.unida.ac.id/1133/1/201402_JQH%201\(1\)%20April%202015%20\(49-65\).pdf](http://repository.unida.ac.id/1133/1/201402_JQH%201(1)%20April%202015%20(49-65).pdf)