JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENCIPTAKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

Shierli Wijaya

Fakultas Manajemen dan Humaniora, Universitas Pradita
e-mail: Shierli.wijaya@pradita.ac.id

ABSTRAK

Dalam rangka menciptakan pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang pada sebuah perusahaan sangat diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas. Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi di bidangnya maka diharapkan akan menyebabkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya juga menjadi lebih baik. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk menjaga kualitas kinerja karyawan adalah dengan mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan, khususnya di era digital seperti saat ini. Seiring dengan perkembangan teknologi maka perusahaan perlu menyesuaikan cara pelatihan dan pengembangan yang cocok untuk karyawan. Perkembangan teknologi digital juga merupakan kebutuhan utama dalam proses peningkatan manajemen perusahaan. Misalnya, melalui kegiatan webinar,video pelatihan, hingga online training dapat menjadi pilihan dalam pelaksanaan pembelajaran sistem digital. Dengan adanya langkah pelatihan dan pengembangan karyawan secara digital, maka secara tidak langsung perusahaan juga dapat menghemat biaya operasional dan langkah ini merupakan cara yang praktis. Peranan Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja yang akan mencapai tujuan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan strategi bersaing dengan teknologi yang lebih canggih sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

***Kata kunci**: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

In order to create the achievement of short-term and long-term goals in a company, a qualified workforce or employees is needed. With employees who have competence in their fields, it is expected that the company's ability to achieve its goals will also be better. One of the ways that companies do to maintain the quality of the performance of their employees is by holding training and development activities, especially in the digital era as it is today. Along with technological developments, companies need to adjust training and development methods that are suitable for employees. The development of digital technology is also a major requirement in the process of improving company management. For example, through webinar activities, training videos, to online training can be an option in implementing digital system learning. With digital employee training and development steps, the company can also indirectly save operational costs and this step is a practical way. The role of Human Resources as a workforce that will achieve company goals is expected to improve competitive strategies with more sophisticated technology so that employee performance can continue to increase.
***Keywords:** Training, Development, Employee Performance*

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya teknologi digital yang sangat cepat telah mengubah peranan manusia dalam melakukan pekerjaannya. Melalui kemunculan berbagai sistem aplikasi maka transaksi antara manusia dengan mesin yang bersifat *online* juga semakin bertambah. Hal ini menyebabkan berkurangnya jumlah tenaga kerja manusia, padahal karyawan merupakan aspek yang paling berharga di dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang perlu dikelola dengan baik dan perlu terus dikembangkan. Mereka punya peranan penting untuk keberlanjutan bisnis perusahaan karena keterampilan, kreativitas, dan kemampuannya dapat menghasilkan produk atau jasa yang bernilai tinggi di mata pelanggan. Strategi pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan suatu perencanaan dalam manajemen agar kualitas sumber daya manusia mampu berubah menjadi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan kerjanya.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu cara yang sangat dibutuhkan di hampir semua perusahaan atau organisasi karena akan mengarahkan pada kinerja yang tinggi di bidang yang dibutuhkan dan merupakan bagian yang penting dari divisi sumber daya manusia, hal itu memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan dari suatu perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan (Mozael, 2015). Menurut Apriliana dan Nawangsari (2021), suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia adalah melalui peningkatan kinerja yang terjadi di dalam sebuah organisasi. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia ini, maka tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya akan lebih mudah untuk dapat dicapai. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang memiliki kualitas dianggap mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai karyawan di dalam suatu organisasi.

Manfaat dari sebuah kegiatan pengembangan dan juga pelatihan sumber daya manusia semakin penting untuk perusahaan, hal ini disebabkan karena persaingan diantara perusahaan yang serupa juga semakin ketat. Selain itu tuntutan suatu jabatan atau pekerjaan dan akibat kemajuan teknologi menyebabkan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan harus dilakukan secara rutin. Hal ini dinilai dapat membantu karyawan untuk cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat agar tetap memiliki keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan. Pada umumnya, kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan di sebuah perusahaan dilakukan setelah masa orientasi atau pengenalan.

Wijaya, 2023
DOI: 10.37478/ als.v13i1.2523

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

II. TINJAUAN PUSTAKA

1) Pelatihan

Pengertian dari pelatihan karyawan tentunya berbeda dengan pengembangan. Pelatihan dapat kita artikan sebagai proses meningkatkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki karyawan atas pekerjaan yang sedang dilakukan serta meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalani tanggung jawabnya saat ini dalam mengemban sebuah jabatan atau fungsi di dalam divisi tertentu. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap jabatan atau fungsi yang diembannya. P*engembangan* berarti sebuah proses untuk mempersiapkan karyawan dalam mempelajari atau menguasai sesuatu yang baru karena akan memegang tugas atau wewenang baru yang lebih besar. Menurut Dessler (2020) pelatihan adalah sebuah proses untuk mengajarkan karyawan yang baru atau karyawan yang sudah ada dengan keterampilan dasar nantinya mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Pendapat lainnya menurut Sri Larasati (2018) dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang membutuhkan aturan sistematis dan terorganisir sehingga karyawan non manajerial dapat mempelajari keterampilan teknis dan juga pengetahuan untuk tujuan tertentu. Manfaat Pelatihan menurut pendapat Widodo (2015) dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Perilaku: sikap dan perilaku seorang karyawan dapat diubah melalui pelatihan sehingga akan membantu karyawan tersebut untuk dapat mendorong tercapainya pengembangan dan kepercayaan diri dalam melakukan tugas yang baru, membantu dalam mengurangi stress dalam pekerjaan, dan mengatasi konflik yang mungkin terjadi sehingga akan menciptakan pengakuan dan juga kepuasan kerja.
2. Pengetahuan: kegiatan pelatihan dapat menciptakan pengetahuan baru untuk melakukan tugas karyawan yang memakai teknologi baru seperti di era digital saat ini sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, serta dapat meningkatkan karier dan produktivitas kerja.
3. Keterampilan: kegiatan pelatihan karyawan dapat memberi manfaat tersendiri bagi perusahaan karena dapat memiliki karyawan yang terlatih, efisien dan juga efektif dalam melakukan pekerjaan. Keterampilan dari proses pelatihan diharapkan dapat menciptakan inovasi baru bagi perusahaan dan juga kreativitas setiap individu dalam rangka meningkatkan kinerja bagi karyawan dan juga profit perusahaan.

Wijaya, 2023
DOI: 10.37478/ als.v13i1.2523

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

Ada beberapa tahap dalam proses pelatihan karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan:

a. Menganalisis kebutuhan pelatihan, apakah pelatihan ini nantinya diarahkan untuk karyawan yang baru atau karyawan lama yang sudah bekerja di perusahaan. Merancang keseluruhan program pelatihan, ini artinya perusahaan merencanakan semua aspek program pelatihan, termasuk di dalamnya tujuan diadakannya pelatihan, metode penyampaian yang digunakan, dan juga evaluasi dari program pelatihan.
b. Mengembangkan pelatihan dengan cara membuat materi pelatihan. Ini berarti memilih konten spesifik yang akan disajikan oleh program pelatihan, dan juga merancang atau memilih metode khusus (kuliah, kasus, berbasis web, dan Seterusnya) yang akan kita gunakan. Selain itu menentukan peralatan dan materi pelatihan, misalnya menggunakan ipad, buku kerja, kuliah, slide powerpoint, atau aktivitas berbasis web dan komputer.
c. Melaksanakan program pelatihan, misalnya melalui *on the job training*, kegiatan magang, pelatihan informal, pelatihan online atau berbasis computer, seminar, dan sebagainya.
d. Mengevaluasi kegiatan pelatihan. Pada tahap ini perusahaan perlu untuk menilai apakah kegiatan pelatihan yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan, berjalan dengan efektif, dan apakah masih diperlukan perbaikan untuk pelatihan selanjutnya. Shafiq (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada korelasi positif antara peningkatan kinerja karyawan dan evaluasi pelatihan, hal ini tergantung pada pemilihan kriteria evaluasi, mengukur pengetahuan kinerja, keterampilan, dan sikap terhadap standar dan mengevaluasi materi dan metode pelatihan dapat dengan mudah membantu kinerja karyawan agar lebih baik di tempat kerja mereka.

2) Pengembangan

Menurut pendapat Krismiyati (2017), pengembangan sumber daya manusia adalah seperangkat kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara terencana dan sistematis, yang secara sadar dirancang untuk memberikan serangkaian fasilitas kepada para karyawan di dalam perusahaan dengan keahlian yang diperlukan untuk memenuhi kewajiban pekerjaan, baik pada saat sekarang maupun untuk waktu yang akan datang. Agar program pengembangan karyawan dapat berjalan dengan lancar maka sangat dibutuhkan dukungan dari pemimpin dan juga pihak perusahaan.

Pengertian lainnya dari pengembangan yaitu suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan secara konseptual, teoritis, kemampuan teknis dan juga moral karyawan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan atau jabatannya melalui proses pelatihan dan pendidikan (Hasibuan, 2019).

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

Pengembangan karyawan sebaiknya diadakan secara terencana dan juga berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat terus dipertahankan sehingga kinerja perusahaan pun meningkat. Beberapa tujuan pengembangan karyawan yaitu:

a. Meningkatkan produktivitas kerja yang menyebabkan sisi kualitas dan juga kuantitas produksi perusahaan semakin baik. Hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki keahlian secara teknis, keahlian *interpersonal*, dan juga keahlian manajerial sebagai akibat dari proses pengembangan.
b. Meningkatkan efisiensi dalam hal waktu, tenaga, dan bahan baku produksi sehingga dapat menghemat biaya dan pada akhir nya daya saing perusahaan semakin baik.
c. Meningkatkan *service* yang lebih baik dari sisi karyawan terhadap pelanggan perusahaan. Dengan pelayanan yg baik maka akan menjadi daya Tarik tersendiri untuk para rekanan perusahaan tersebut.
d. Meningkatkan karir karyawan karena melalui pengembangan maka karyawan terus dibekali dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan sehingga prestasi kerjanya terus meningkat.
e. Mengurangi tingkat kerusakan barang produksi dan juga tingkat kecelakaan kerja karyawan karena melalui pengembangan karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaaannya.

Namun ada beberapa tantangan yang dihadapi perusahaan dalam melakukan program pengembangan karyawan (Badriyah, 2017), antara lain:

1. Terjadinya keusangan apabila seorang karyawan tidak lagi memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif. Hal ini ditandai dengan prestasi kerja yang menurun, prosedur kerja yang tidak diperbarui, dan sikap kerja yang kurang tepat.
2. Adanya perubahan teknologi dan sosioteknis, misalnya banyak bermunculan penggunaan mesin otomatis dan adanya perubahan perilaku budaya terhadap karyawan wanita.
3. Adanya tingkat perputaran karyawan yang memiliki pengaruh terhadap cara kerja perusahaan mengakibatkan program pengembangan untuk karyawan sebaiknya dilakukan secara terus menerus.

Di sisi lain pengembangan juga dapat berarti suatu kesempatan belajar yang dirancang untuk membantu karyawan agar dapat berkembang. Pengembangan tidak berfokus utama pada keterampilan saja, tetapi juga menyediakan pengetahuan umum dan sikap yang akan membantu para pemimpin untuk berada di posisi yang lebih tinggi. Program pengembangan ini dianggap sebagai kerangka

Wijaya, 2023
DOI: 10.37478/ als.v13i1.2523

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

khusus untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pribadi dan profesionalitas mereka, sikap, perilaku dan akan menyebabkan peningkatan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas tertentu dalam perusahaan (Karim et al., 2019).

3) Kinerja Karyawan

Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat berharga dan perlu diperhatikan kinerjanya dalam pekerjaan. Pihak Perusahaan harus menjaga dan juga mengelola kinerja karyawan karena akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Arti dari kinerja adalah merupakan hasil kerja yang telah didapatkan oleh seseorang berdasarkan perilaku kerjanya dalam menjalankan kegiatannya dalam bekerja (Sutrisno, 2016). Faktor berhasil atau gagalnya suatu perusahaan di dalam menjalankan tugasnya sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipunyai oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil perolehan kerja seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah diraih oleh karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang menurut Kasmir (2016) yaitu adanya motivasi kerja, gaya *leadership* yang mendukung, budaya organisasi yang kuat, kepuasan kerja karyawan, kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki karyawan, pengetahuan, adanya rancangan kerja, kepribadian, komitmen, loyalitas, lingkungan dalam pekerjaan, dan juga disiplin kerja.

Dengan adanya pengukuran kinerja karyawan maka menurut Dessler (2020) dapat memberikan beberapa manfaat yaitu:

a. Pengukuran kinerja akan memberikan informasi yang penting untuk pembuatan keputusan manajerial, misalnya dalam proses promosi karyawan atau dalam menentukan gaji.
b. Bisa memberikan kesempatan bagi manajer dan juga karyawan untuk memperbaiki sikap kerja mereka dari sebelumnya dan membuat rencana untuk koreksi yang dibutuhkan.
c. Memberikan peluang untuk membuat rencana dalam pengembangan karir setiap individu yang didasarkan pada kelemahan dan kelebihan yang dimiliki masing-masing.
d. Membantu pihak perusahaan dalam mengatur karyawannya dengan lebih efisien dan juga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Dengan demikian kinerja setiap karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya tetapi juga sangat diperlukan dukungan dari para pemimpin dan juga dukungan perusahaan.

Wijaya, 2023
DOI: 10.37478/ als.v13i1.2523

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah dengan menggunakan studi literatur. Studi literatur dapat diartikan dengan cara mencari referensi teori yang mendukung atau berkaitan dengan permasalahan atau kasus yang sedang ditemukan. Tidak semua tulisan mengenai hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan. Referensi yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data yaitu berasal dari buku-buku, artikel tentang laporan penelitian, jurnal-jurnal maupun media *online* yang sesuai dengan keterkaitan dari pembahasan masalah.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemajuan sebuah bisnis perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang akan sangat ditentukan oleh strategi bersaing perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui sumber tenaga kerja yang berkualitas maka akan membawa perusahaan untuk lebih maju dan berkembang serta dapat mencapai tujuan bersama. Salah satu metode yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah dengan mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan khususnya di era digital seperti saat ini. Hal tersebut disebabkan karena hampir semua perusahaan sudah menggunakan sistem kerja dengan teknologi digital untuk membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan hemat waktu. Beberapa tujuan utama dari kegiatan *training and development* adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan. Menurut sebagian besar penelitian, survey yang dilakukan terhadap karyawan menyatakan bahwa *training and development* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa cara pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya antara lain:
   a. Pelatihan untuk tanggung jawab yang baru

      Karyawan dapat mempersiapkan diri untuk tugas atau tanggung jawab tambahan melalui pelatihan dan pengembangan. *Training and development* ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam mempelajari *skill* yang mereka perlukan dalam peranan mereka saat ini dan juga memperkenalkan cara memimpin yang baik atau pengetahuan tentang teknologi yang diperlukan di masa mendatang.

Wijaya, 2023
DOI: 10.37478/ als.v13i1.2523

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

b. Beradaptasi dengan Pekerjaan Jarak Jauh

Sejak masa pandemi COVID-19, hampir sekitar 80% karyawan bekerja secara online atau jarak jauh. Dengan adanya transisi atau perubahan sistem kerja ini, maka karyawan perlu dibekali dengan pelatihan dan pengembangan agar mereka bisa menyesuaikan diri dengan metode kerja dan lingkungan yang baru.

c. Mengembangkan *Soft Skill*

Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memperkuat *soft skill* yang penting dalam upaya beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja dan di masyarakat. Pelatihan *soft skill* antara lain seperti kecerdasan emosional, dan ketangkasan dalam lingkungan profesional dapat menciptakan suasana yang menumbuhkan produktivitas kerja.

2. Mendorong produktivitas karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan berguna untuk meningkatkan keterampilan karyawan sehingga memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif, efisien, dan dengan hasil yang lebih berkualitas. Ketika karyawan mampu menyelesaikan berbagai tugasnya dengan waktu yang lebih efisien, maka mereka akan memiliki lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas lainnya. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan output dan menghemat beban bisnis perusahaan.

3. Meninjau perkembangan kinerja karyawan dan menemukan potensi

Program *training and development* dapat membantu karyawan untuk membangun kekuatan dan mengatasi kelemahan yang perlu diperbaiki, hal ini bisa dilihat dalam tinjauan kinerja. Tidak semua karyawan mengetahui dengan baik apa potensi yang ada dalam diri mereka. Tinjauan ini sering merekomendasikan pengetahuan atau keterampilan yang harus difokuskan oleh karyawan untuk peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang sangat krusial untuk diperhatikan dalam peralihan menuju jaman digitalisasi. Di era digital seperti saat ini mengakibatkan banyak perubahan yang terjadi di dalam cara berpikir manusia, interaksi dan komunikasi dengan sesama, maupun dalam cara kerja seseorang. Oleh karena itu sebaiknya pihak perusahaan juga harus bisa menyesuaikan metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang cocok untuk diterapkan di era kemajuan teknologi.

Penelitian sebelumnya yang dituliskan oleh Purwanto dan Suratman (2022) mengatakan bahwa sistem pembelajaran elektronik yang dilakukan oleh perusahaan sangat efektif dan mampu

Wijaya, 2023
DOI: 10.37478/ als.v13i1.2523

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

meningkatkan kinerja karyawan dengan cepat. Subjek penelitian yang digunakan yaitu para karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia cabang Manado. Dalam pembahasan hasil dari penelitian ini dikatakan bahwa penerapan sistem pelatihan dengan metode *e-learning* sudah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditentukan sebelumnya dan juga sesuai dengan harapan dari perusahaan tersebut. Proses dari penerapan *e-learning* perusahaan juga telah memiliki sistem manajemen pembelajaran yang baik dan dapat memberikan manfaat pengalaman belajar bagi karyawan secara efektif dan menyenangkan. Selain itu, bentuk pelatihan *e-learning* yang telah dilakukan oleh perusahaan juga cukup beragam sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelatihan bagi setiap karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut maka dapat kita lihat beberapa program pelatihan dan pengembangan lainnya yang dapat dilakukan, misalnya melalui:

a. *On the Job Training*: metode pelatihan karyawan dengan cara mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya secara langsung.
b. *Off the Job Management Training and Development Methods*: metode pengembangan yang dilakukan di luar lingkungan kerja, misalnya melalui seminar, program di universitas/kampus, *role play*, *corporate university* (pusat pengembangan internal), maupun pelatihan eksekutif.
c. Pelatihan magang: metode pelatihan karyawan yang dilakukan dengan cara mengkombinasikan pembelajaran formal dan pelatihan jangka panjang, biasanya di bawah pengawasan orang yang ahli di bidangnya
d. *Videoconferencing*: program pelatihan melalui jalur internet.
e. Pelatihan berbasis komputer: pelatihan karyawan yang memakai sistem berbasis komputer secara interaktif guna meningkatkan keterampilan para peserta pelatihan.
f. Pelatihan berbasis online/internet: pelatihan yang dilakukan melalui media online/internet, dengan tujuan efisiensi ruang, waktu, dan juga biaya pelatihan.
g. Pelatihan informal: dapat melalui pertemuan, menghadiri konferensi, mencari informasi di internet, rotasi pekerjaan, membaca buku maupun jurnal, dan lain-lain.
h. *Lectures* atau metode perkuliahan: memberikan ceramah kepada para peserta pelatihan

Setelah perusahaan mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, maka perlu diadakan evaluasi atau penilaian kinerja setelah beberapa bulan mereka bekerja untuk

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

mengetahui apakah pelatihan tersebut sudah efektif. Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat kita nilai dari beberapa aspek:

a. Kualitas kerja: menunjukan kerapihan, teliti, dan hasil kerja yang baik sesuai dengan volume pekerjaan yang telah ditentukan. Dengan memiliki kualitas kerja yang efektif maka dapat mengurangi tingkat kesalahan karyawan yang terjadi dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan sebelumnya.
b. Kuantitas kerja: menunjukan berapa jumlah tugas yang mampu diselesaikan karyawan dalam satu waktu tertentu, sehingga membentuk efektivitas dan efisiensi kerja.
c. Tanggung jawab: menunjukan komitmen karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugasnya dan juga memperhatikan hasil kerja dengan konsisten, sarana dan prasarana yang digunakan sehari-hari dan juga sikap kerja.
d. Kerjasama: merupakan kemauan karyawan untuk ikut serta atau berkoordinasi dengan karyawan yang lainnya, baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan.
e. Inisiatif: merupakan respon atau tanggapan dari para anggota organisasi untuk berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

V. KESIMPULAN

Melalui perkembangan yang sangat pesat di berbagai bidang usaha dan teknologi maka perusahaan harus lebih fokus dalam membentuk dan mempertahankan kinerja karyawannya Jika perusahaan memiliki karyawan yang ahli dan kompeten di bidangnya maka daya saing perusahaan tidak mudah untuk ditiru oleh perusahaan pesaing dan memiliki keunggulan kompetitif. Diperlukan berbagai cara untuk membentuk kinerja karyawan agar semakin meningkat, salah satunya dengan pelatihan dan pengembangan karyawan. Setiap proses pelatihan karyawan sebaiknya ditentukan lebih dahulu secara detail agar pelaksanaannya sesuai dengan sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Pentingnya analisis kebutuhan pelatihan yaitu untuk mengatasi permasalahan yang muncul karena kinerja karyawan yang mulai menurun atau adanya kebutuhan untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang berhubungan dengan penggunaan teknolobi baru. Beberapa hal yang perlu diperhatikan sebelum perusahaan mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan yaitu:

Wijaya, 2023
DOI: 10.37478/ als.v13i1.2523

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

1. **Menentukan strategi dan tujuan dari pelatihan**

   Agar tujuan pelatihan dapat tercapai maka perusahaan perlu untuk membuat strategi yang tepat. Strategi ini harus bisa menjelaskan secara aspek keseluruhan, misalnya waktu yang dibutuhkan, berapa besar biayanya, dan seberapa efektif pelatihan tersebut. Strategi ini adalah patokan bagi perusahaan untuk menilai proses kemajuan dari pelatihan karyawan. Karyawan harus diberikan peluang untuk menyalurkan pemikiran atau ide mereka. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan maka karyawan tersebut dapat terus berkembang dan meningkatkan keahlian yang mereka miliki.

2. **Metode pelatihan**

   Di era digital saat ini terutama setelah masa *pandemic covid19*, metode pelatihan secara *online* sangat sesuai diterapkan dalam kegiatan pelatihan. Namun pihak perusahaan harus mempertimbangkan kemampuan karyawan dalam menguasai peralatan atau sistem yang digunakan terkait dengan metode *training*. Salah satu metode *digital learning* diyakini banyak membuat perubahan. Metode ini sesuai dengan cara berpikir generasi baru yang sering memakai teknologi digital dalam pekerjaannya. Hal ini menguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan karyawan semakin maju namun dengan biaya pelatihan yang lebih efisien. Selain itu kelebihan jika pelatihan karyawan memakai sistem *digital learning* yaitu lebih fleksibel, modul pelatihan yang mudah untuk diakses, hemat waktu dan mudah untuk dijangkau.

3. **Jenis pelatihan**

   Sebelum perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawan, penting untuk terlebih dahulu memahami jenis keterampilan apa saja yang akan ditujukan bagi setiap karyawan. Jika pelatihan karyawan lebih berfokus pada prosedur atau aturan suatu perusahaan, sebaiknya staf divisi HRD atau staf internal dari perusahaan yang akan memberikan *training*. Tetapi untuk pelatihan yang sifatnya lebih umum maka dapat mendatangkan pelatih profesional dari luar perusahaan (pihak eksternal), misalnya training kepemimpinan, komunikasi, ciri-ciri kepribadian, dan lain sebagainya.

4. **Biaya pelatihan**

   Beberapa perusahaan berupaya untuk menghindari *trainer* dari luar perusahaan adalah karena masalah biaya. Jika menggunakan *trainer* dari dalam perusahaan sendiri maka akan jauh lebih efisien. Walaupun perusahaan memakai staf pelatih dari internal sendiri namun pihak manajemen

Wijaya, 2023
DOI: 10.37478/ als.v13i1.2523

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
Published online in http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis

perusahaan tetap harus menghitung berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan. Selain itu jika perusahaan menggunakan pelatihan melalui aplikasi *online* maka anggaran biaya pelatihan menjadi lebih hemat. Setiap karyawan baik di pusat maupun di daerah lain dapat mengikuti pelatihan *online* ini tanpa harus hadir di tempat pelatihan sehingga dapat menghemat biaya kegiatan perusahaan.

5. **Menentukan jenis pelatihan *soft skills* atau *hard skills***

   Perusahaan perlu menentukan pelatihan yang diperlukan oleh karyawannya apakah lebih bersifat *soft skill* atau *hard skill*. Arti dari *soft skill* yaitu kemampuan yang memiliki ciri khas dan biasanya lebih sulit untuk dinilai dan cenderung lebih bersifat subjektif. *Soft skill* ini berkaitan dengan kecerdasan emosional, kemampuan empati dan kemampuan interpersonal. Contoh pelatihan *soft skill* antara lain seperti pelatihan kepemimpinan, komunikasi, *teamwork*, *problem solving*, pelatihan kreatifitas dan inovasi, *time management*, dan lain-lain. *Soft skill* ini diharapkan dapat menunjang *hard skill* yang dimiliki. *Hard skill* adalah kemampuan yang memiliki ciri khas tertentu, berkaitan dengan kemampuan inteligensi dan biasanya mudah untuk dinilai. *Hard skill* bisa dipelajari melalui pendidikan di sekolah, seminar, pelatihan, atau membaca buku. Contoh pelatihan *hard skill* yaitu *people management*, pelatihan *video production*, pelatihan bahasa asing, desain grafis, pelatihan *programming*, pengembangan *software*, dan sebagainya.

REFERENSI

Apriliana, Shinta Devi dan Ertien Rining Nawangsari. 2021. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi*. Forum Ekonomi. 23 (4): 804-812.

Dessler, G. 2020. *Human Resources Management 15 th Ed*. Prentice Hall. New Jersey-USA.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Karim, Mobarak., Choudhury, Musfiq., dan Latif, Wasib. 2019. *The Impact of Training and Development on Employees' Performance: An Analysis of Quantitative Data*. Noble International Journal of Business and Management Research. 3 (2): 25-33.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES
VOL. 13 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2023
P. 106 - 118
ISSN 1907-5189
e-ISSN 2722-6328
***Published online in** http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis*

Krismiyati, K. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*. Jurnal Office. 3 (1):43.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mila Badriyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.

Mozael, B. M. 2015. *Impact of Training and Development Programmes on Employee Performance*. International Journal of Scientific and Research Publications, 5 (11): 38-42.

Purwanto, Reza Claudio dan Andriyastuti Suratman. 2022. *Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E-Learning terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.* Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen, 1 (4): 254-266.

Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama. Yogyakarta.

Shafiq, Sumaiya dan Sahibzada Muhammad Hamza. 2017. *The Effect of Training and Development on Employee Performance in Private Company, Malaysia*. International Journal of Education, Learning and Training. 2 (2): 15.

Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta