

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): PELATIAHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Suryani¹; Ida Rindaningsih²; Hidayatulloh³

^{1,2,3} Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah, Sidoarjo

*e-mail: suryanifaizah@gmail.com

Informasi Artikel

Abstrak

Diterima:
5 Juli 2023

Revised :
20 Juli 2023

Accepted:
10 Oktober 2023

Kata kunci:

Pelatihan,
Kompetensi,
Pengembangan
SDM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pelatihan dan pengembangan SDM. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Literature Review dengan mengkaji dan juga menganalisis artikel-artikel ilmiah khususnya di bidang manajemen SDM. Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari Mendeley, dan Google Scholar. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi jangka pendek, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM sebagai persiapan untuk mengembangkan tanggung jawab yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan harus mempunyai tujuan dan sasaran yang tepat, dengan menggunakan metode yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh SDM didalam sebuah organisasi atau perusahaan.

How to Cite: Suryani, Ida Rindaningsih & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370. DOI: <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>

Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi harus didukung oleh pegawai yang kompeten dan handal, karena sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian dan keberhasilan perusahaan. Menurut (Kuruppu, C.S., and N. 2021) keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki.

Sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisien untuk mewujudkan sasaran organisasi, bahwa sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya lakukan, tetapi apa yang sumber daya hasilkan. Sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan, bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak mencapai tujuan dan sasaran. Dengan kehadiran

sumber daya manusia didalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang membuat organisasi itu bisa bertahan (survive) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM), sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut perlu dikelola sebaik-baiknya agar benar-benar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia, yaitu kuantitas dan kualitas. Salah satu aspek yang harus ditunjukkan adalah kualitas, kualitas hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kualitas suatu perusahaan atau organisasi.(Siregar 2018)

Program pelatihan dan pengembangan merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di perusahaan tersebut.(Haryati 2019) Pelatihan adalah kegiatan yang dapat digunakan untuk memperoleh, meningkatkan dan juga mengembangkan potensi-potensi dalam produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan pegawai yang lebih disiplin dengan keterampilan dan kompetensi tertentu yang lebih baik, sedangkan pengembangan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mempersiapkan pegawai yang bertanggung jawab serta memiliki jenjang karir yang yang lebih baik dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Ketika perusahaan atau organisasi kurang maksimal dalam menerapkan fungsi pengembangan maka akan mengakibatkan antara lain : karyawan akan bekerja tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan kurang disiplin atau bahkan karyawan kurang menghargai peran dan fungsi dari pimpinan. Upaya untuk mengatasi permasalahan yang kompleks ini, manajemen dapat melakukan pengembangan SDM. Memperbaiki kondisi internal serta bertujuan untuk memperkuat diri dan mengembangkan dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan yang terjadi yang pasti akan semakin ketat. Maka tugas perusahaan agar memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan SDM.(Supardi 2018)

Pelatihan dan pengembangan merupakan budaya yang sudah ada di perusahaan. Pengembangan yang dibutuhkan adalah kemampuan konseptual bukan teknis, sedangkan pelatihan yang dibutuhkan adalah kemampuan teknis bukan konseptual.(Gustiana, Hidayat, and Fauzi 2022)

Pelatihan dan pengembangan berhubungan langsung dengan karyawan dalam perusahaan tersebut, ketika semua karyawan yang ada tersebut sudah mengikuti program kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM maka dapat dipastikan semua karyawan telah mendapatkan keterampilan yang lebih baik. Akan tetapi yang terjadi, perusahaan kurang baik dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan karyawan. Perusahaan tidak melakukan pelatihan secara menyeluruh, pelatihan dilakukan kepada beberapa bagian atau hanya kepada manajer setiap bagian sehingga tidak semua karyawan mendapatkan program pelatihan. (Andayani and Hirawati 2021)

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan telaah literatur tentang pelatihan dan pengembangan SDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rujukan serta informasi dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM.

Metode

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi literatur atau library research, dengan mengkaji dan juga menganalisis artikel-artikel ilmiah khususnya di bidang manajemen SDM. Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari Mendeley, dan Google Scholar.

Hasil dan Pembahasan

a. Pelatihan

Peran pelatihan dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat penting, karena dengan pelatihan dapat menambah keahlian dan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Dalam artikel literatur ditemukan berbagai definisi tentang pelatihan sebagai berikut:

1. Pelatihan adalah proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tujuan organisasi. (Andayani and Hirawati 2021)
2. Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Pelatihan dapat mengubah sikap karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. (Haryati 2019)
3. Pelatihan merupakan proses untuk membekali karyawan serta membentuk karyawan dengan menambah kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku artinya pelatihan akan berefek pada pembentukan perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. (Humaira, Agung, and Kuraesin 2020)

4. Pelatihan adalah proses kolaborasi yang terus menerus, di mana manajer berinteraksi dengan para karyawannya, dan memegang peran aktif serta penuh perhatian pada kinerja mereka. (Ratnasari and Ulfah 2021)
 5. Pelatihan adalah wadah untuk mengembangkan keterampilan agar lebih baik dan dilakukan diluar pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat. (Ubay Haki 2021)
- b. Pengembangan
- Pengembangan dan pelatihan memiliki perbedaan dalam hal tujuan pelaksanaannya, pengembangan untuk peningkatan kemampuan jangka panjang. Dan terdapat beberapa definisi mengenai pengembangan yang ditemukan dalam kajian literature antara lain:
1. Pengembangan merupakan proses pendidikan baik formal maupun non formal yang dilakukan secara terencana, terarah, teratur dan bertanggung jawab dalam menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar pribadi yang seimbang dan utuh serta selaras antara keterampilan, keterampilan dan bakat agar kemampuan individu dapat tercapai dengan optimal. (Tobing, Nugroho, and Solehudin 2021)
 2. Pengembangan adalah pembelajaran bagi karyawan untuk berkembang menjadi lebih baik, memperbaiki kinerjanya agar sehingga dapat memperbaiki posisi dimasa yang akan datang. (Hardityo and Fahrullah 2021)
 3. Pengembangan Pegawai adalah proses di mana pegawai dengan dukungan dari perusahaan menjalani berbagai program pelatihan agar dapat meningkatkan keterampilan mereka dan memperoleh pembelajaran dan pengetahuan. (Gustiana, Hidayat, and Fauzi 2022)
- c. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan
- Dalam melaksanakan sebuah pelatihan dan pengembangan perusahaan harus memiliki tujuan serta sasaran yang tepat, karena pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.
1. Tujuan perusahaan dalam mengadakan pelatihan agar dapat memperbaiki keterampilan serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan lebih baik dan semakin meningkat. (Leatemia 2018)
 2. Program pelatihan sangat penting untuk mengasah kemampuan yang ada pada karyawan sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas. Ketika karyawan mengikuti pelatihan maka akan memberikan dampak yang berbeda baik pada tingkat kepuasan kerja maupun pada hasil yang akan diberikan kepada perusahaan itu sendiri. (Ubay Haki 2021) Pelatihan yang terarah maka akan menunjang

karir karyawan. Pengembangan karir karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan pun semakin baik.

3. Pengembangan SDM memiliki banyak tujuan, baik eksternal maupun internal. Tujuan pengembangan SDM secara internal adalah agar produktivitas tenaga kerja semakin meningkat, produktivitas tenaga kerja mengacu pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Produktivitas tersebut dapat ditingkatkan melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi meningkatkan kemampuan administrasi, kemampuan berpikir dan kemampuan teknis karyawan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia secara internal juga dapat meningkatkan efektivitas organisasi, meningkatkan efektivitas organisasi, mengurangi kecelakaan kerja, meningkatkan layanan internal, moral dan karir, dan menghargai usaha dan kerja sumber daya manusia. (Sutiawan et al. 2021)
 4. Pengembangan karyawan yang dilaksanakan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara teoritis maupun secara teknis. (Supardi 2018)
 5. Pelatihan dan pengembangan SDM terhadap karyawan yang dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan dilakukan secara merata pada semua karyawan agar kinerja karyawan semakin baik. (Andayani and Hirawati 2021)
 6. Pelatihan yang terarah dan sistematis akan menunjang karir karyawan. Pengembangan karir karyawan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan pun baik. (Sitompul et al. 2021)
- d. Metode pelatihan dan pengembangan
- Program pelatihan karyawan yang digunakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki beberapa metode sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Siagian dalam (Andayani and Hirawati 2021) beberapa metode pelatihan yaitu sebagai berikut:
1. Metode pelatihan dilakukan di tempat kerja (on the job training) Yaitu metode pelatihan yang dilakukan oleh karyawan pada kondisi tertentu dan dilaksanakan di tempat kerja seperti, magang, rotasi pekerjaan dan pelatihan jabatan.
 2. Metode pelatihan dilakukan di luar pekerjaan (off the job training) Yaitu metode pelatihan yang dilaksanakan di luar pekerjaan seperti, simulasi, sistem ceramah, role playing, belajar sendiri, instruksi terprogram, pelatihan vestibul, dan pelatihan laboratorium.

Menurut Dessler (2020) dalam (Gustiana, Hidayat, and Fauzi 2022), dalam pengimplementasian pengembangan dapat dilakukan dengan penerapan strategi sebagai berikut:

1. Metode pengembangan manajemen yang dilakukan sesuai dengan rencana strategis perusahaan.
2. Metode pengembangan karyawan untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi dilakukan dengan menerapkan asesmen dan 9 boks kompetensi.
3. Metode pengembangan di dalam lingkungan kerja yang dapat dimelakukan melalui metode coaching (pendampingan), action learning, stretch assignnt (mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan melampaui zona nyaman mereka).
4. Metode pengembangan yang dilakukan di luar lingkungan kerja melalui metode seminar, program di universitas/kampus, role play, corporate university (pusat pengembangan internal), pelatihan eksekutif, sistem pembelajaran sertifikasi SHRM (Society for Human Resource Management).

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, sedangkan tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk jenjang karir di masa depan dan mempersiapkan jabatan yang lebih tinggi, Pelatihan dan pengembangan dilakukan melalui berbagai metode yang disesuaikan dengan tujuan dan kemampuan SDM yang dimiliki oleh perusahaan, Pelatihan harus dilakukan secara menyeluruh, adil, transparan serta dievaluasi untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program pelatihan yang didapatkan oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode literature review terhadap beberapa jurnal ilmiah yang relevan dengan tema pelatihan dan pengembangan. Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan artikel jurnal ilmiah dan variabel penelitian, agar mendapatkan gambaran yang lebih detail lagi mengenai pelatihan dan pengembangan.

Daftar Pustaka

- Andayani, Tsalis Baiti Nur, and Heni Hirawati. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3 (2): 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>.
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. 2022. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu

- Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jemsi* 3 (6): 657–66.
- Hardityo, Alam Fabian, and Arasy Fahrullah. 2021. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Pt Jamkrindo Cabang Surabaya.” *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 4 (1): 78–87. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n1.p78-87>.
- Haryati, R. Ati. 2019. “Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta.” *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 3 (1): 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>.
- Humaira, Farah, Syahrudin Agung, and Ecin Kuraesin. 2020. “Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 2 (3): 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>.
- Kuruppu, Kavirathne C.S., and Karunarathna N. 2021. “The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka.” *Global Journal of Management and Business Research* 21 (December): 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbvol21is2pg13>.
- Leatemia, Senda Yunita. n.d. “TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku) (THE EFFECT OF TRAINING AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE” 01 (02): 49–58.
- Ratnasari, Sri Langgeng, and Desi Ulfah. 2021. “Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Human Resource Development, Training, and Competency on Employees Performance” 10: 127–42.
- Siregar. 2018. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm).” *Jurnal Dinamika Pendidikan* 11 (2): 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>.
- Sitompul, Doly Hasiholan, Dicky Sinaga, Iren Maruba Sitanggang, and Mas Intan Purba. 2021. “Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Sinar Jernih Suksesindo.” *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business* 4 (3): 432–40. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.321>.
- Supardi, Supardi. 2018. “Pengaruh Dan Pelatihan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Pada PT Simed Prakarsa Indonesia.” *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi* 8 (2): 105. <https://doi.org/10.24036/011024560>.
- Sutiawan, Sony, Ahmad Fauzan, Sekolah Alam Lampung, Lampung Selatan, Kata Kunci, and pengembangan Sumber Daya Manusia. 2021. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung.” *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* 11 (1): 39–49. <http://103.88.229.8/index.php/idaroh/article/view/8806>.
- Tobing, Liandy Lumban, Edi Suswardji Nugroho, and Solehudin Solehudin. 2021.

“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Level Operator Di PT. Subang Autocomp Indonesia.” *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6 (1): 274. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2000>.

Ubay Haki. 2021. “Pengaruh Pelatihan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Ekstra Sempu Kota Serang.” *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 17 (1): 64-74. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v17i1.96>.