

## Pendidikan dan Pelatihan

**Budi Prabowo<sup>1</sup>, Acep Samsudin<sup>2</sup>, Siti Amalia Marpaung<sup>3</sup>, Moh. Faiq Atharyan<sup>4</sup>,  
Hanifah Maulydia Kartikasari<sup>5</sup>**

1,2,3,4,5 Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional  
Veteran Jawa Timur

e-mail: [22042010329@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010329@student.upnjatim.ac.id)<sup>1</sup>,  
[22042010270@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010270@student.upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>, [22042010132@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010132@student.upnjatim.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Pelatihan kerja memainkan peran sentral dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Karyawan yang terlatih cenderung lebih produktif, kompeten, dan termotivasi, yang pada gilirannya menguntungkan perusahaan. Artikel ini membahas pentingnya pelatihan kerja bagi karyawan. Kami akan mengeksplorasi manfaat pelatihan, seperti peningkatan keterampilan, peningkatan produktivitas, dan peningkatan kepuasan karyawan. Selain itu, kami juga akan membahas bagaimana pelatihan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan teknologi dan persaingan pasar yang terus berubah. Kesimpulannya, pelatihan kerja adalah investasi yang sangat penting bagi organisasi yang berorientasi pada keunggulan.

**Kata kunci:** *Pelatihan, Karyawan, Pendidikan, Manfaat*

### Abstract

Workplace training plays a central role in enhancing the quality of human resources within an organization. Trained employees tend to be more productive, competent, and motivated, which, in turn, benefits the company. This article discusses the importance of job training for employees. We will explore the benefits of training, such as skill improvement, increased productivity, and enhanced employee satisfaction. Furthermore, we will also discuss how training helps organizations adapt to ever-changing technology and market competition. In conclusion, job training is a highly significant investment for excellence-oriented organizations.

**Keywords:** *Training, Employees, Education, Benefits*

### PENDAHULUAN

Pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pekerja telah menjadi subjek penelitian yang menarik dalam dunia bisnis dan manajemen. Pelatihan merupakan strategi penting dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, yang pada

gilirannya dapat berdampak signifikan pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Sedangkan, pendidikan adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang, terencana, dan terstruktur yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan. Dalam era perubahan yang cepat dan persaingan global, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pelatihan memengaruhi pekerja menjadi kunci bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan berkelanjutan.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan strategis dalam meningkatkan efisiensi kinerja (kualitas) baik dari segi keterampilan, kemampuan, dan kompetensi sumber daya manusia. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memengaruhi motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan dan kemajuan mereka melalui pelatihan cenderung lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Namun, pelatihan juga dapat menjadi investasi yang mahal, dan organisasi perlu memastikan bahwa program pelatihan mereka sesuai dengan kebutuhan dan tujuan mereka.

Melalui pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pelatihan memengaruhi pekerja, organisasi dapat merencanakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Jurnal ini akan membahas lebih lanjut tentang berbagai aspek ini dan memberikan wawasan yang mendalam tentang pengaruh pelatihan pada pekerja.

Dalam upaya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh pelatihan pada pekerja, jurnal ini akan membahas 5 jurnal internasional mengenai aspek pengaruh pelatihan dan pendidikan pada pekerja, termasuk manfaat, tantangan, dan praktik terbaik dalam mengimplementasikannya. Jurnal ini juga akan menjelajahi beberapa topik kunci yang membahas tentang manfaat pelatihan, termasuk peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja individu, serta, membahas dampak terhadap kepuasan dan retensi karyawan, yang merupakan faktor penting dalam membangun tim yang produktif dan setia.

Terakhir, jurnal ini akan menyentuh isu-isu terkini dalam pengaruh pelatihan pada pekerja, termasuk bagaimana adaptasi terhadap perubahan teknologi dan tren dalam pendekatan pelatihan berkelanjutan. Melalui diskusi tentang berbagai aspek ini, pemahaman yang lebih lengkap tentang bagaimana pelatihan dapat menjadi alat strategis yang kuat dalam meningkatkan kinerja pekerja dan mencapai keberhasilan jangka panjang bagi organisasi. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak dari melakukan pelatihan kerja kepada karyawan.

Sejumlah literatur terkait telah menggambarkan pentingnya pelatihan dalam konteks pengaruhnya pada pekerja. Dalam penelitian oleh Noe (2013), disoroti bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memengaruhi faktor-faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, Stanton dan Stewart (2002) menunjukkan dalam studi mereka bahwa pelatihan yang direncanakan dengan baik dapat membantu organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dengan mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten. Sebaliknya, Becker et al. (1996) menyampaikan dalam penelitian mereka bahwa kurangnya pelatihan yang memadai dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dan penurunan produktivitas. Selain itu, Ha et al. (2018) menyoroti pentingnya

pengukuran dampak pelatihan secara kuantitatif untuk mengidentifikasi hasil yang konkret. Tinjauan pustaka ini memberikan landasan penting untuk pemahaman tentang pengaruh pelatihan pada pekerja dan menggaris bawahi keragaman faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam merancang program pelatihan yang efektif. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis, sejumlah penelitian terkini juga menggarisbawahi isu-isu penting yang terkait dengan pengaruh pelatihan pada pekerja. Dalam studi yang dilakukan oleh Riggio dan Lee (2019), peran pelatihan dalam pengembangan kepemimpinan ditekankan, menyoroti pentingnya menghasilkan pemimpin yang kompeten melalui program pelatihan yang efektif. Sementara itu, penelitian oleh Saks dan Belcourt (2006) menekankan perlunya keterlibatan karyawan dalam perencanaan pelatihan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Selain itu, pendekatan yang berfokus pada evaluasi formatif dan sumatif dalam pelatihan juga mendapatkan perhatian dalam literatur. Evaluasi formatif membantu memahami sejauh mana program pelatihan sedang berlangsung dan dapat disesuaikan selama proses pelatihan, sementara evaluasi sumatif memberikan gambaran akhir tentang apakah tujuan pelatihan telah tercapai (Kirkpatrick, 1994).

Dalam era yang semakin terhubung, analisis data dan teknik kecerdasan buatan juga telah mulai digunakan untuk mengukur dampak pelatihan dan memahami perilaku peserta pelatihan secara lebih mendalam. Hal ini mencerminkan perkembangan terbaru dalam pendekatan evaluasi pelatihan yang memanfaatkan teknologi dan data-driven insights (Lindner et al., 2018).

Selanjutnya, literatur juga membahas bagaimana faktor kontekstual, seperti budaya organisasi dan dukungan manajemen, dapat memengaruhi efektivitas pelatihan. Studi oleh Yang et al. (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan dampak pelatihan.

Tinjauan pustaka ini memberikan wawasan tentang berbagai pendekatan dan metode yang telah diusulkan dalam literatur untuk mengukur pengaruh pelatihan pada pekerja. Ini mencerminkan betapa pentingnya pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana pelatihan dapat dinilai dan dioptimalkan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks organisasi modern.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pendekatan dalam penelitian merujuk pada pendekatan metodologis atau kerangka kerja yang digunakan untuk menyusun dan melaksanakan penelitian. Hal ini merupakan landasan dari proses penelitian yang membimbing peneliti dalam pengumpulan data, analisis, dan interpretasi temuan mereka. Terdapat dua metode penelitian, yaitu metode kualitatif yang mendorong peneliti untuk memahami fenomena dengan mendalam melalui wawancara atau analisis teks, sedangkan metode kuantitatif mengandalkan data numerik untuk menghasilkan temuan yang dapat diukur secara statistik. Pendekatan campuran menggabungkan elemen kualitatif dan kuantitatif untuk memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif. Pemilihan metode pendekatan sangat tergantung pada tujuan penelitian, pertanyaan yang diajukan, dan sumber daya yang tersedia.

Pemilihan metode pendekatan yang tepat dalam penelitian merupakan langkah kritis, karena metode yang dipilih akan memengaruhi cara penelitian dilaksanakan dan hasil yang diperoleh. Metode kualitatif cocok untuk mendalami makna dan konteks dalam situasi kompleks, sementara metode kuantitatif cocok untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel-variabel yang dapat diukur. Pendekatan campuran memberikan kesempatan untuk menggabungkan kekuatan kedua metode tersebut. Metode eksperimen memungkinkan peneliti mengendalikan variabel untuk mengidentifikasi sebab-akibat, sedangkan studi kasus memungkinkan pemahaman mendalam tentang fenomena tertentu. Survei dan analisis dokumen menawarkan pendekatan yang lebih terstruktur dalam pengumpulan data.

Penting untuk mempertimbangkan secara cermat pertanyaan penelitian, obyek penelitian, dan lingkungan penelitian dalam memilih metode pendekatan yang sesuai. Pemahaman yang mendalam tentang kelebihan dan keterbatasan masing-masing metode dapat membantu peneliti membuat keputusan yang tepat guna mencapai tujuan penelitian dengan hasil yang kuat dan relevan. Selain itu, metode pendekatan juga dapat berubah seiring berjalannya penelitian, tergantung pada perkembangan temuan dan penemuan dalam proses penelitian yang mendalam.

Metode pendekatan kualitatif dengan fokus pada penelitian kepustakaan atau library research merupakan metode yang digunakan dalam penyusunan jurnal ini. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan bantuan literatur berupa buku, catatan, atau laporan hasil penelitian - penelitian sebelumnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari upaya yang ditujukan untuk pengembangan sumber daya manusia, khususnya pengembangan kecerdasan dan karakter manusia. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal dalam pengembangan pegawai, diperlukan adanya program pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan analisis jabatan agar pegawai memahami tujuan dari pelatihannya.

Menurut Notoatmojo (2003), pendidikan formal dalam suatu organisasi merupakan suatu proses dimana kompetensi dikembangkan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah suatu bagian dari proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan ketrampilan seseorang dalam bidang tertentu. Sumarsono (2009) berpendapat, pendidikan dan pelatihan merupakan elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya memperluas pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja sehingga meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja. (Sulaiman dan Asanudin, 2020)

Berdasarkan pengertian pendidikan dan pelatihan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang mengutamakan pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan sikap individu dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pendidikan dan pelatihan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan memberikan pelatihan kepada seluruh pegawai menunjukkan bahwa organisasi berkepentingan untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dan pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai respon terhadap kebutuhan organisasi. Hal ini sesuai dengan gagasan berikut: “Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi adalah dengan dilaksanakannya program pelatihan yang terencana dan sistematis, dengan kata lain pendidikan dan pelatihan di bidang organisasi berkepentingan dengan peningkatan kemampuan karyawan, termasuk mendukung pengetahuan, keterampilan, dan membentuk sikap karyawan yang konsisten dengan harapan organisasi.

Berikut temuan utama dari hasil analisis yang dilakukan dalam 5 jurnal internasional mengenai pendidikan dan pelatihan:

**Jurnal 1** “*The Role of Job Training in Improving Employee Performance*” oleh Alhidayatullah dan Muh. Abdul Aziz. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jurnal ini membahas pentingnya pelatihan kerja dalam konteks Revolusi Industri 4.0 dan bagaimana sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan, serta menyoroti faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatih, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, dan lingkungan pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, dan lingkungan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, peserta pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

**Jurnal 2** “*Impact of Training and Competence on Performance Moderated by The Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia*” oleh Garaika. Metode penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial yang menggunakan survei serta kuesioner sebagai alat analisisnya. Kemudian akan dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM). Jurnal ini membahas tentang pentingnya sumber daya manusia pada perguruan tinggi yang mencakup pelatihan, kualifikasi, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

**Jurnal 3** “*The Effect of Training on Employee Performance*” oleh Almir Elnaga dan Amen Imran. Metode penelitian yang digunakan dijelaskan sebagai penelitian eksplorasi berdasarkan wawasan yang diperoleh dari analisis literatur yang ada. Jurnal ini membahas tentang pentingnya kinerja karyawan bagi kesuksesan perusahaan. Penekanan pada investasi dalam pelatihan dan pengembangan sebagai solusi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemahaman yang baik. Dalam jurnal ini, tidak ada hasil penelitian yang karena merupakan penelitian eksplorasi yang didasarkan pada literatur yang ada. Meskipun tidak ada hasil penelitian, diskusi menggambarkan adanya kesenjangan dalam pemahaman tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, serta memberikan saran dalam bentuk pedoman untuk mengevaluasi kinerja karyawan melalui perencanaan program pelatihan adalah kontribusi yang berguna. Pelatihan memiliki dampak penting pada kinerja karyawan, tetapi perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk memahami dengan lebih baik dampak ini secara empiris.

**Jurnal 4** *“The Effect of Training on Employee Performance by Mediating Organizational Commitment and Motivation at The Labuhanbatu Youth and Sports Culture and Tourism Service”* oleh Mahroni Siagian, dkk. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis jalur dengan metode kuantitatif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner skala Likert secara langsung kepada seluruh karyawan. Jurnal ini membahas pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan, komitmen organisasi, dan motivasi adalah faktor-faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil dari penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

**Jurnal 5** *“A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia”* oleh Dagnew Giday dan Elantheraiyan P. Pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan. Jurnal ini bertujuan untuk menguji dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penilaian kebutuhan pelatihan, ketersediaan sumber daya pelatihan, dan persepsi karyawan terhadap pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kebutuhan pelatihan dan ketersediaan sumber daya pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, persepsi karyawan terhadap pelatihan bukan faktor utama yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Departemen SDM Biro Pendidikan Wilayah Tigray (TREB) sebaiknya melatih karyawan agar program pelatihan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketersediaan sumber daya pelatihan dan manajemennya juga perlu ditingkatkan. Disimpulkan bahwa penilaian kebutuhan pelatihan, ketersediaan sumber daya pelatihan, dan persepsi karyawan terhadap pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dengan menganalisis dari ke lima jurnal internasional tersebut, dapat diambil garis besar tentang pentingnya pelatihan dan pendidikan kerja kepada karyawan. Karena pelatihan kerja merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam berbagai bidang. Karyawan yang lebih terampil dapat memberikan kontribusi yang lebih berharga bagi perusahaan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik cenderung lebih produktif. Mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien dan akurat. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan merasa lebih dihargai dan kompeten, yang pada gilirannya mengarah pada loyalitas dan retensi yang lebih baik. Pelatihan juga memungkinkan organisasi untuk lebih siap menghadapi perubahan teknologi dan persaingan yang terus berubah. Karyawan yang terlatih lebih mudah beradaptasi dengan perubahan. Kesimpulannya, pelatihan kerja adalah investasi yang sangat penting bagi perusahaan yang ingin mencapai keunggulan. Hal ini memberikan manfaat nyata bagi karyawan dan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah & Aziz, A. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, Vol. 1 No. 1, Hal 21-30. <https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186>
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel di Wilayah Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2 No. 2, Hal 213–236. <https://doi.org/10.20527/jwm.v2i2.173>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of Organizational Climate on Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance: Empirical Evidence from Public Hospitals. *BMC Health Services Research*, Vol. 18 No. 1, Hal 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 No. 1, Hal 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 4, Hal 137-147
- Garaika. (2020). Impact of Training and Competence on Performance Moderated by The Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, Vol. 4 No. 3, Hal 10-20. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/1158/638>
- Giday, D., & P. Elantheraiyan. (2023). A Study on The Effect of Training on Employee Performance in The Case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Journal Social Sciences & Humanities Open*, Vol. 8 No. 8, Hal 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Grego-Planer, D. (2019). The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in The Public and Private Sectors. *Journals Sustainability (Switzerland)*, Vol. 11 No. 22, Hal 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How Perceptions of Training Impact Employee Performance: Evidence from Two Chinese Manufacturing Firms. *Personnel Review*, Vol. 48 No. 1, Hal 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Siagan, et al. (2023). The Effect of Training on Employee Performance by Mediating Organizational Commitment and Motivation at The Labuhanbatu Youth and Sports Culture and Tourism Service. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, Vol. 6 No.1, Hal 254-269
- Sulaiman & Asanudin. (2020). Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntanika*, Vol. 6 No. 1, Hal 38-45