



Fungsi Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kinerja Karyawan Di Perusahaan

Ahya Nurdin

Universitas Sangga Buana YPKP

Email : nurdinahya@gmail.com

Dety Mulyanti

Universitas Sangga Buana YPKP

Email : dmdetym@gmail.com

Alamat: Jl. PHH Mustofa No.41 Bandung, Jawa Barat.

Abstract: *Education and training have a strategic role in improving the quality of human resources, namely civil servants who are professional both in terms of competence, attitude and expected behavior in accordance with their respective duties and roles. The objectives of education and training have an influence on employee performance, this can be seen from the objectives of the training which are in line with performance measurement indicators. The purpose of this theoretical review is to find out how the functions and roles of education and training affect the improvement of employee performance skills in companies. The method used is a theoretical review by analyzing and comparing existing theories. The results of this theoretical review are in carrying out the roles and functions of education and training to improve employee performance skills by increasing human resources, advancing science and technology, and increasing the quality development of company quality. It can be concluded that the role and function of education and training is an activity of a company that intends to be able to improve and develop attitudes, behavior, skills and knowledge of employees in accordance with the wishes of the company in improving employee performance. For agencies or companies, it is also necessary to encourage the development of the basic capabilities of existing employees. The education and training carried out by the company is beneficial for the company, employees, and improves performance and performance in good quality.*

Keywords: *Education and Training, Employees, Skills*

Abstrak: Pendidikan dan pelatihan memiliki peran strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yaitu aparatur pegawai yang profesional baik dalam hal kompetensi, sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tugas dan peranannya masing-masing. Tujuan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator

Received Maret 28, 2023; Revised April 24, 2023; Accepted Mei 17, 2023

* Ahya Nurdin, nurdinahya@gmail.com

pengukuran kinerja. Tujuan dari tinjauan teoritis ini yaitu untuk mengetahui bagaimana fungsi dan peranan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan keterampilan kinerja karyawan di perusahaan. Metode yang digunakan adalah tinjauan teoritis dengan menganalisis dan membandingkan teori yang telah ada. Hasil dari tinjauan teoritis ini yaitu dalam menjalankan peranan dan fungsi pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kinerja karyawan dengan meningkatkan sumber daya manusia, memajukan ilmu dan teknologi, dan meningkatkan pembangunan mutu kualitas perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa peranan dan fungsi pendidikan serta pelatihan yaitu suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagi Instansi ataupun perusahaan perlu juga mendorong berkembangnya kemampuan-kemampuan dasar yang ada karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, serta meningkatkan kinerja maupun performa dalam kualitas yang baik.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Karyawan, Keterampilan

LATAR BELAKANG

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yaitu aparatur pegawai yang profesional baik dalam hal kompetensi, sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tugas dan peranannya masing-masing. Permasalahan yang sering muncul dalam penyelenggaraan diklat adalah masalah kompetensi lulusan peserta diklat yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam jabatannya. Hal ini disebabkan lulusan diklat memiliki kreativitas yang rendah, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak mampu mengatasi tantangan zaman serta tidak mampu memanfaatkan peluang yang ada (BDI Yogyakarta, 2023). Dalam hal menyusun program kerja terhadap pemilihan peserta pelatihan dan pendidikan, instansi memberikan pelatihan dan pendidikan maka perlu adanya perencanaan yang matang karena dalam mengimplementasikan pelatihan dan pendidikan yang diberikan baik untuk pegawai baru maupun yang sudah lama bekerja, hendaknya dilakukan secara bertahap atau bergiliran dan dilaksanakan dengan skala prioritas dan berkelanjutan (Noor, 2012).

Tujuan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja. Dalam Upaya Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari 2 (dua) aktivitas yaitu, mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka panjang yaitu lebih dari 1 (satu) tahun dan memperoleh ijazah. Sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat profesional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan profesionalitasnya (Mangkunegara, 2016).

Kemudian pendidikan dan pelatihan merupakan upaya-upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian karyawan baik dalam tugasnya sendiri (*on the job training*) maupun diluar tugasnya (*off the job training*). Jadi untuk meningkatkan keterampilan para karyawan, perusahaan harus berusaha mewujudkan berbagai bentuk nyata seperti latihan, seminar, kursus, keterampilan dan lain-lain (Siswidiyanto, 2013). Sehingga tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan dapat dilaksanakan dan tujuan akan tercapai dengan tingkat efektifitas kerja yang baik (Supomo, 2018). Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan tinjauan dalam segi teori terkait bagaimana fungsi dan peranan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan keterampilan kinerja karyawan di perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disebut dengan diklat. pendidikan dan pelatihan juga sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian seorang pegawai dalam mencapai tujuan

organisasi atau perusahaan (Nababan, 2016).

2. Tujuan Dan Manfaat Pendidikan Pelatihan

Bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- b. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- c. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- d. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
- e. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja (Hidayat, 2017).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja juga sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dibebankan atau dibai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi (Hidayat, 2017).

METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini merupakan jenis artikel ilmiah deskriptif dan meninjau dari beberapa *literature* dan kajian teoritis. Data-data tersebut kemudian di olah dan dianalisis dengan membandingkan teori yang telah ada sebelumnya. Data yang telah diperoleh kemudian di analisis serta di sajikan dalam bentuk narasi dengan bentuk diagram ataupun skema yang isinya membahas tentang hasil penelitian yang di analisis dari beberapa

literature tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan penulis pada *literature* dalam teori bahwa pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan antara lain:



Gambar 1. Program Pendidikan Pelatihan Bagi Karyawan

1. Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Oleh sebab itu Pegawai baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
2. Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Sehingga diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
3. Di dalam masa pembangunan ini, organisasi atau instansi baik Pemerintah atau swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para Pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan (Daryanto, 2014).

Sehingga hal ini diperlukan dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah

cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan harus dapat melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur bahwa atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. (Basri, 2015).

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya tergantung pada bagaimana perusahaan menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana perusahaan memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam bekerja. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Kemampuan bekerja mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap (Ambita, 2013).

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa peranan dan fungsi pendidikan serta pelatihan yaitu suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Bagi Instansi ataupun perusahaan perlu juga mendorong berkembangnya kemampuan-kemampuan dasar yang ada karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, serta meningkatkan kinerja maupun performa dalam kualitas yang baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam penyusunan tinjauan teoritis ini, penulis mendapatkan bimbingan serta masukan dalam penyempurnaan artikel ini. Sehingga penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada yang terhormat Ibu Dr. Hj. Dety Mulyanti, S.Pd, M.Pd yang selalu memberikan memotivasi yang besar kepada penulis hingga dengan menerbitkan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ambita. (2013). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal*
- Basri, H., & Rusdiana. (2015). *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. (B. A. Saebani, Ed.) (cetakan 1). Bandung: CV Pustaka Setia.
- BDI Yogyakarta. (2023). *Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai*. <https://bdiyogyakarta.kemenperin.go.id/news/post/2017/05/9/151/pendidikan-dan-pelatihan-bagi-pegawai> . Diakses 15 Mei 2023
- Daryanto, & Bintoro. (2014). *Manajemen Diklat*. (I. Setyobudi, Ed.) (cetakan 1). Gava Media.
- Hidayat, & Nuraisyah. (2017). Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu
- Nababan, O.R., Tawas, H.N dan Uhing, J. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. (online) , (<https://media.neliti.com/> Diakses 15 Mei 2023
- Noor, F.K.H., Aziz, N Dan Yunus, M. (2012). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh. *Prodipps.Unsyiah.Ac.Id*. (<https://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/> Diakses 15 Mei 2023
- Mangkunegara, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Siswidiyanto, Pakpahan, E. S., & Sukanto. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (L. Malyani, Ed.) (cetakan 1). Bandung: Yrama Widya