



Pengembangan, Pelatihan, dan Pendidikan dan Pentingnya Pelatihan Karyawan Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19

Development, Training, and Education and the Importance of Corporate Employee Training During the Covid-19 Pandemic

¹⁾ Samporno Sejati, ²⁾ Veithzal Rivai Zainal, ³⁾ Lenny Nawangsari

^{1,2,3} Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta.

*Email: ¹⁾ sampurnosejati@gmail.com , ²⁾ veithzal47@gmail.com, ³⁾ lenny.christina@mercubuana.ac.id

*Correspondence: ¹⁾ Samporno Sejati

DOI:

10.36418/comserva.v2i6.392

ABSTRAK

Histori Artikel:

Diajukan :01-10-2022

Diterima :08-10-2022

Diterbitkan :16-10-2022

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan merupakan aset bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dapat diraih karena adanya karyawan yang kompeten dalam perusahaan tersebut. Dengan kualitas kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan efek yang positif pada karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan yang mampu bersaing harus memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten. Namun untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, tentunya perusahaan harus memberikan sebuah program pelatihan dan pengembangan bagi setiap karyawan di perusahaannya. Metode-metode terpopuler dalam pengembangan karyawan yang digunakan perusahaan mencakup program-program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Pemilihan jenis Teknik pelatihan akan menjadi lebih tepat sasaran dan efektif untuk pencapaian target perusahaan Pelatihan sebagai bagian Pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system Pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Sementara itu keterampilan keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, dan lain-lain Pengembangan pada karyawan cenderung berdampak pada masa depan karier yang bersangkutan, pada saat pelatihan mungkin yang terlihat dan akan terasa perkembangan pada individu pada keterampilan bekerja Pemilihan jenis metode pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan menjadi fundamental krusial dalam proses pembekalan ilmu dan keterampilan yang maksimal untuk proses yang efektif dan efisien dalam mencapai output yang sesuai dengan sasaran dan desain pelatihan.

Kata kunci: Pengembangan; Sumber Daya Manusia; Pelatihan Karyawan

ABSTRACT

Human Resources have a very important role for the company. Employees are assets for the company, because the success of the company can be achieved because of the competent employees in the company. With good quality performance from employees, it will have a positive effect on employees and the company itself. Every company that is able to compete must have quality and competent human resources. But to form employees with good performance, of course, the company must provide a training and development program for every employee in the company. The most popular methods of employee development used by companies include training programs and leadership development. And the selection of the type of training technique will be more targeted and effective for achieving company

targets. Training as part of education which involves the process of learning to acquire and improve skills outside the applicable education system in a relatively short time with methods that prioritize practice over theory. Meanwhile, skill skills include the understanding of physical skills, social skills, and others. Development of employees tends to have an impact on the future of the career concerned, at the time of training may be seen and will feel the development of individuals in work skills. The selection of the type of training and development method for company employees becomes a crucial fundamental in the process of providing maximum knowledge and skills for an effective and efficient process in achieving output in accordance with the objectives and training design.

Keywords: Development; Human Resources; Employee Training

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan merupakan aset bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dapat diraih karena adanya karyawan yang kompeten dalam perusahaan tersebut ([Aditya et al., 2015](#)). Dengan kualitas kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan efek yang positif pada karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan yang mampu bersaing harus memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten. Namun untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, tentunya perusahaan harus memberikan sebuah program pelatihan dan pengembangan bagi setiap karyawan di perusahaannya.

Pelatihan atau training ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun karyawannya. Dengan mengikuti sebuah training karyawan akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya ([Syam et al., 2022](#)). Setiap perusahaan pasti akan membutuhkan karyawan yang kompeten untuk meningkatkan laba perusahaan. Pelatihan merupakan proses yang akan mendidik dan melatih setiap karyawan dari segi sikap dan keterampilannya agar mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Pelatihan menjadi salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan juga laba perusahaan.

Pelatihan karyawan penting sekali untuk dilakukan terlebih di masa pandemi Covid-19 banyak pengetahuan yang harus diperbarui, salah satunya di dunia teknologi ([Johannes, 2021](#)). Dengan memberikan pelatihan pada karyawan akan dapat menghindarkan risiko yang sangat besar bagi perusahaan. Sebagai contoh pelatihan pada karyawan pabrik dan pelaksana teknis dapat menghindarkan kecelakaan kerja dimasa yang akan datang. Selain itu tingkat karyawan yang akan mengundurkan diri juga akan meningkat karena karyawan akan merasa jenuh dan tidak dihargai oleh perusahaan. Disini perusahaan juga harus mengetahui pelatihan apa yang cocok untuk diterapkan pada karyawannya, karena setiap pelatihan juga akan memberikan efek yang berbeda pada karyawan. Pelatihan juga harus dilakukan secara berkesinambungan agar menciptakan SDM yang berkualitas dan profesional.

Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah sebuah subsistem di dalam suatu perusahaan yang menekankan pada perbaikan kinerja individu. Subsistem berkembang dan menjadi hal yang penting di masa pandemi Covid-19 karena perusahaan besar dan berkelanjutan yang akan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang luar biasa pula. Ada banyak sekali pengertian pelatihan dan pengembangan karyawan menurut para ahli. ([M. A. M. Prasetyo, 2022](#)) mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah kegiatan yang bertujuan mengembangkan pemimpin untuk mencapai keefektifan pekerjaan individual yang lebih besar dan hubungan antarpribadi dalam organisasi yang lebih baik, serta menyesuaikan pemimpin kepada konteks seluruh lingkungannya.

Definisi lain pelatihan karyawan dikutip dari ([B. D. Prasetyo et al.](#), 2021). Menurutnya, pelatihan karyawan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana personal nonmanajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mencantumkan definisi pelatihan kerja, yakni keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Adapun pengembangan karyawan didefinisikan sebagai proses di mana karyawan, dengan dukungan atasannya, menjalani berbagai program pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya dan memperoleh pengetahuan, juga keterampilan baru ([Murtani](#), 2019). Arahnya lebih pada mempersiapkan karyawan sebagai individu untuk memegang tanggung jawab berbeda atau lebih besar. Pengembangan karyawan menjadi faktor utama untuk retensi karyawan di tempat kerja, terutama saat ini, di mana angkatan kerja di masa pandemi Covid-19 didominasi oleh generasi milenial. Pendekatan atau cara yang dilakukan perusahaan sudah kurang relevan untuk dilakukan pada generasi milenial ini. Dikarenakan perbedaan cara pandang dan etos kerja. Maka dari itu diperlukan pendekatan metode yang sesuai agar SDM yang ada di perusahaan selaras dan sejalan dengan apa yang akan ditargetkan oleh perusahaan ([Murtani](#), 2019).

Metode-metode terpopuler dalam pengembangan karyawan yang digunakan perusahaan mencakup program-program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan dan pemilihan jenis Teknik pelatihan akan menjadi lebih tepat sasaran dan efektif untuk pencapaian target perusahaan. Pandemi Covid-19 membuat evolusi pelatihan dan pengembangan bergerak selaras tanpa menghilangkan unsur keluaran dengan kualitas yang mumpuni untuk karyawan, pendekatan atau Teknik yang digunakan cenderung bersifat individual dan mendorong karyawan untuk belajar mandiri tanpa tatap muka. Pelatihan berbasis daring sangat populer dilakukan untuk tetap berjalannya proses bisnis perusahaan. Hal itu dikarenakan karyawan merupakan investasi besar yang menjadi asset yang akan dikembangkan secara berkelanjutan ([Riniwati](#), 2016). Secara langsung, investasi ini berdampak pada keterlibatan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesuksesan perusahaan. Adapun tujuan dari penulisan ini yaitu (1) mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan. (2) Mendeskripsikan tujuan dan manfaat pelatihan karyawan perusahaan. (3) Menganalisis area dan masalah pelatihan karyawan perusahaan. (4) Menjabarkan dan mendeskripsikan metode pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan. (5) Mendeskripsikan perbedaan dan hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan pendidikan.

METODE

A. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa factor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi(bahan) metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan Teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai tradeoff. Oleh karena itu tidak ada Teknik tunggal yang terbaik.

Metode pelatihan dan pengembangan terbaik tergantung dari beberapa factor. Ada beberapa factor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. *Cost effectiveness*, efektifitas biaya
 2. Materi Program yang dibutuhkan.
 3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
-

4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Pemilihan metode menjadi dasar untuk jenis pelatihan yang akan dilaksanakan oleh Perusahaan. Teknik pelatihan tertentu akan menjadikan prinsip belajar yang menjadi lebih efektif. Teknik ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu *On The Job dan Off The Job* (Rivai. 2018: 175).

B. Perbedaan dan Hubungan Antara Pelatihan, Pengembangan, dan Pendidikan

1. Perbedaan antara Pelatihan dan Pengembangan

Secara sederhana pelatihan dan pengembangan SDM dapat dijelaskan dari berbagai aspek. Aspek-aspek tersebut mulai dari tujuan, sasaran, orientasi hingga efeknya terhadap karir. Semua hal tersebut dibahas pada poin-poin berikut.

a. Aspek Tujuan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan bagi kepentingan jabatan saat ini. Sementara pengembangan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk kepentingan jabatan yang akan datang.

b. Aspek Sasaran

Dalam sudut pandang aspek sasaran, pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek. Sedangkan pada pengembangan sumber daya manusia mengarah pada sasaran jangka panjang.

c. Aspek Orientasi

Pada pelatihan SDM pelatihan diberikan hanya berorientasi pada kebutuhan jabatan sekarang. Pada pengembangan SDM berorientasi pada kebutuhan perubahan baik terencana maupun tidak terencana.

d. Efek Terhadap Karir

Melalui pelatihan SDM efeknya terhadap karir memiliki keterkaitan yang relative rendah. Sementara pada pengembangan SDM keterkaitan terhadap karir relative tinggi.

Meskipun memiliki makna dan pemahaman yang berbeda, namun kedua hal ini memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dan produktifitas perusahaan. Baik pelatihan maupun pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan anggotanya. Harapannya, dengan diadakan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuan pada pekerjaannya. Lalu kemudian diberikan pengembangan agar dapat lebih meningkatkan kemampuan yang lebih baik di masa mendatang.

2. Perbedaan antara Pelatihan dan Pendidikan

Dalam pengertian umum, istilah pelatihan menyiratkan tindakan memberikan keterampilan atau perilaku khusus kepada seseorang, yang biasanya ditawarkan kepada karyawan tingkat operasional. Tidak persis sama dengan pendidikan, yaitu suatu proses pembelajaran sistematis sesuatu dalam suatu lembaga yang mengembangkan rasa pertimbangan dan penalaran pada karyawan. Ini ditawarkan kepada semua karyawan secara setara, terlepas dari nilai atau level mereka di tangga perusahaan. Keduanya begitu erat terjalin sehingga seiring berjalannya waktu perbedaan antara pelatihan dan pendidikan semakin kabur. Namun demikian, kedua istilah ini berbeda dalam sifat dan orientasinya.

a. Pelatihan mengacu pada tindakan menanamkan keterampilan khusus dalam diri seseorang. Pendidikan adalah tentang memperoleh pengetahuan teoretis di kelas atau institusi mana pun.

b. Pelatihan adalah cara untuk mengembangkan keterampilan tertentu, sedangkan pendidikan adalah sistem pembelajaran yang khusus.

- c. Pelatihan sepenuhnya didasarkan pada aplikasi praktis, yang justru sebaliknya dalam kasus pendidikan yang melibatkan orientasi teoretis.
- d. Konsep pelatihan itu sempit sedangkan konsep pendidikan relatif lebih luas.
- e. Pelatihan melibatkan pengalaman langsung mengenai pekerjaan tertentu. Di sisi lain, pendidikan melibatkan pembelajaran di dalam kelas.
- f. Masa pendidikan lebih lama dari masa pelatihan.
- g. Pelatihan mempersiapkan seseorang untuk pekerjaan saat ini. Sebaliknya, pendidikan mempersiapkan seseorang untuk pekerjaan dan tantangan masa depan.
- h. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Berbeda dengan pendidikan, di mana tujuannya adalah untuk mengembangkan rasa penalaran dan penilaian.
- i. Selama pelatihan, seseorang belajar, bagaimana melakukan tugas tertentu. Berbeda dengan Pendidikan, yang mengajarkan tentang konsep-konsep umum

3. Hubungan antara Pengembangan Pelatihan dan Pendidikan

Pengembangan SDM akan berjalan dengan efektif bila organisasi penyelenggaraan mengelolanya secara profesional. Salah satu upaya pengembangan SDM adalah pendidikan dan pelatihan. Untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan diperlukan suatu strategi. Strategi yang dapat ditempuh tetap mengacu pada mutu, dimana produk akhir diukur dan memenuhi standar tertentu. Standar bagi personil diukur dari kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Mutu yang akan ditingkatkan adalah mutu unjuk kerja personil agar mereka lebih produktif dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya sekarang atau untuk masa yang akan datang. Upaya perbaikan mutu unjuk kerja yang tuntas perlu dilakukan secara terus menerus, mulai dari mengkaji mutu unjuk kerja, melaksanakan strategi pendidikan dan pelatihan, menempatkan kembali, mengevaluasi dan membina mutu unjuk kerja setelah selesai pendidikan dan pelatihan. Dalam mengkaji mutu unjuk kerja personil dilakukan kegiatan identifikasi mutu unjuk kerja personil dengan instrumen yang validitas dan dapat dipertanggungjawabkan reliabilitasnya (telah teruji), membuat kebijakan dan prioritas, menentukan program yang ditempuh.

Lembaga pendidikan yang bertugas meningkatkan mutu unjuk kerja personil seyogyanya mempertimbangkan hasil kajian mutu unjuk kerja personil yang telah diperoleh, sebagai bahan pengayaan kurikulum. Kurikulum yang dipakai adalah koheren yang secara substantif mensikronisasikan kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi sebagai tujuan yang akan dicapai. Kurikulum, proses pendidikan dan pelatihan, dan evaluasi merupakan suatu sistem yang harus direncanakan secara strategis, sehingga dalam pelaksanaan tidak banyak mengalami benturan dan hambatan. Instruktur dan peserta merupakan komponen yang sangat menentukan. Dari berbagai uraian di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM merupakan proses untuk mengembangkan sumber daya manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan visi strategis untuk menampung dinamika masyarakat dan kekuatan serta tantangan global dalam era informasi abad 21.
 - b. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.
 - c. Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua
-

konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

- d. TNA merupakan sebuah analisis kebutuhan *workplace* secara spesifik dimaksud untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu organisasi dalam menggunakan sumber daya (dana, waktu dll) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Perusahaan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi mungkin dengan target yang telah direncanakan. Oleh karenanya, karyawan sebagai asset perusahaan harus mendapatkan kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*), sehingga setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada diri dirinya yang mungkin masih terpendam.

Pelatihan sebagai bagian Pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system Pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Sementara itu keterampilan keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, dan lain-lain (Rivai, 2018: 163). Pengembangan pada karyawan cenderung berdampak pada masa depan karier yang bersangkutan, pada saat pelatihan mungkin yang terlihat dan akan terasa perkembangan pada individu pada keterampilan bekerja.

Pelatihan atau training merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna (Susanti, 2022). Pelatihan (*training*) adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan). Kata pelatihan atau training menurut Poerwadarminta (1986) berasal dari kata “latih” ditambah berawalan pe, dan akhiran an yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar. Latihan berarti pelajaran untuk membiasakan diri atau memperoleh kecakapan tertentu. Pelatih adalah orang-orang yang memberikan latihan. Menurut (Hardana, 2015), pelatihan atau training adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut (Huda et al., 2022) sendiri adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah Berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:

1. Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar;
2. *Trainee* harus mempunyai kemampuan untuk belajar;

3. proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat;
4. pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktekkan atau diterapkan;
5. bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan;
6. materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan uraian diatas pelatihan atau training adalah proses pengubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Dengan demikian pelatihan pada masa 665 *pandemic* Covid-19 menjadi suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan. Pelatihan atau training merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan (*training*) karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan (*training*) adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pengembangan (*Development*) cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan (*Development*) menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*). (Syafaruddin, 2001: 217). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) (*Human resource development*) dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi bersifat integral sebagai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah SDM secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan (*training*), pendidikan, dan pengembangan.

Secara umum Pengembangan (*development*) dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, 665ating665 atau instansi 665ating665kan. Menurut (Samsuni, 2017), Pengembangan (*development*) karyawan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaandi masa yang akan 665ating. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan. Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehinggamemungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan baru agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami *technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill* (Krismanawan et al., n.d.)

Adapun perbedaan antara pelatihan (*training*) dan pengembangan (*Development*) menurut Syafaruddin, tujuan Pelatihan untuk peningkatan kemampuan individu bagi kepentingan jabatan saat ini. Dengan sasaran Peningkatan kinerja jangka pendek, Orientasinya untuk kebutuhan jabatan sekarang, dan Efek terhadap keterkaitan dengan karir relatif rendah. Sementara pengembangan memiliki tujuan untuk peningkatan kemampuan individu bagi kepentingan jabatan yang akan datang, sasarannya untuk Peningkatan kinerja jangka panjang dan orientasi nya pada Kebutuhan perubahan terencana atau tidak terencana, sementara efek terhadap keterkaitan dengan karir relatif tinggi (Hadari, 2005: 208).

Pelatihan (*training*) adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan (*Development*) karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja.

B. Tujuan dan Manfaat pelatihan Karyawan Perusahaan

Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan dan efisiensi. Persaingan bisnis menuntut lebih dari itu. Menambah keterampilan karyawan dan mengasah keahlian yang telah mereka miliki menjadi langkah penting yang harus diambil perusahaan agar bisa bertahan dalam kompetisi.

1. Peningkatan Produktivitas Perusahaan

Meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan memanfaatkan teknologi. Masa pandemi Covid-19, teknologi berkembang dengan amat pesat, sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan dalam hal penguasaan teknologi terbaru dapat membantu mereka mengejar perkembangan yang cepat itu. Peningkatan produktivitas juga terjadi ketika karyawan menjadi semakin ahli dalam pekerjaannya. Mereka dapat mengembangkan cara atau metode baru yang membuat mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang sama atau berulang dengan lebih efektif dan efisien

2. Memperbaiki Kualitas

Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas karyawan, melainkan juga membantu mereka memberikan layanan atau menghasilkan produk yang lebih baik. Kualitas yang lebih baik ini pada akhirnya akan mempertahankan klien/pelanggan dan menggaet klien/pelanggan baru.

3. Mengurangi Waktu Belajar Karyawan

Ketika karyawan mengikuti program pelatihan dan pengembangan secara rutin, kemampuan mereka bertambah secara bertahap. Karyawan dengan kemampuan yang mumpuni dan terus terasah akan lebih cepat dalam mempelajari dan mempraktikkan hal-hal baru. Semakin lemah kemampuan ini, semakin sulit pula bagi mereka untuk belajar. Semakin cepat karyawan menguasai hal-hal baru, artinya semakin besar pula kesempatan bagi perusahaan untuk menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnis. Pada masa pandemi Covid-19 dapat lebih memberikan waktu yang efisien dalam melakukan belajar online.

4. Meningkatkan Retensi karyawan

Perusahaan akan berkembang baik, jika mampu mempertahankan karyawan-karyawannya dalam waktu cukup lama. Merekrut SDM baru akan lebih membutuhkan waktu daripada memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan yang sudah ada. Meski sama-sama mengeluarkan biaya, akan lebih hemat dan menguntungkan bagi perusahaan untuk melatih dan mengembangkan karyawan yang sudah ada daripada melatih dan mengembangkan karyawan baru. Pelatihan dan

pengembangan karyawan juga membantu karyawan untuk lebih percaya diri. Hal ini juga akan membuat karyawan lebih betah bekerja di perusahaan pula karena menganggap perusahaan peduli akan kebutuhan mereka, terutama kebutuhan akan keterampilan yang mereka perlukan dalam menjalankan pekerjaannya yang diemban.

5. Transfer Keahlian dan Kaderisasi

Karyawan pada suatu saat akan memasuki usia pensiun. Pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala memberikan kesempatan bagi karyawan-karyawan senior untuk meneruskan ilmu, keterampilan, atau keahlian kepada junior-junior mereka. Transfer keahlian ini dapat juga dilakukan *Training for Trainers* di mana perusahaan melatih karyawan terbaik untuk menjadi trainer handal buat teman-temannya yang lain.

Perusahaan ketika secara berkala mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien, kompetitif, dan keterlibatan yang lebih tinggi dengan tempat kerja. Melihat manfaat yang akan didapat, pelatihan dan pengembangan karyawan bukan hanya penting, melainkan juga vital.

1. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan

Karyawan yang merasa bosan di tempat kerja biasanya dikarenakan kemampuan atau keahliannya dalam bekerja tidak berkembang. Rasa bosan ini kemudian akan menyeret karyawan ke dalam kebiasaan kerja yang negatif dan ujung-ujungnya merugikan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala akan mendorong karyawan lebih terlibat dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dia akan lebih bersemangat, percaya diri, dan punya inisiatif-inisiatif baru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang rutin juga memungkinkan terjadinya evaluasi terus-menerus terhadap karyawan, keterampilan, dan proses kerjanya. Yang paling utama, pelatihan dan pengembangan pada akhirnya juga akan mempengaruhi budaya perusahaan.

2. Menyiapkan Pemimpin-pemimpin di Masa Depan

Program pelatihan dan pengembangan karyawan membantu perusahaan menemukan bakat-bakat kepemimpinan baru. Sejak awal, perusahaan, dalam hal ini biasanya para profesional di bagian *human resource development*, mulai dapat menandai karyawan sebagai kandidat untuk jajaran manajerial. Perusahaan yang memiliki program pengembangan kepemimpinan yang baik artinya selalu mempertimbangkan tujuan perusahaan di masa depan dengan menyiapkan talenta yang dapat dipromosikan.

3. Pemberdayaan Karyawan

Para manajer yang merasa diberdayakan di tempat kerja akan lebih efektif dalam memengaruhi karyawan dan mendapatkan kepercayaan mereka. Karyawan juga akan merasakan otonominya, nilai-nilai yang dia yakini, dan kepercayaan diri yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, begitu besarnya tujuan dan manfaat dari pelatihan karyawan pada suatu perusahaan. Maka penting bagi sebuah perusahaan melakukan pelatihan secara berkala untuk peningkatan kualitas SDM karyawan. Meningkatnya kualitas SDM karyawan akan juga meningkatkan kualitas perusahaan dalam memberikan pelayanan.

1. Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, sarana pelatihan;
 2. Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan;
 3. Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran;
-

4. Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan;
5. Memudahkan penilaian hasil program pelatihan;
6. Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan orang yang meminta pelatihan mengenai efektivitas pelatihan yang diselenggarakan.

C. Area dan Masalah Pelatihan Karyawan Perusahaan

Sebuah perusahaan yang hebat tentu membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat pula. Pada masa sekarang ini, persaingan bisnis semakin ketat, maka produktivitas SDM harus ditingkatkan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Program pelatihan dan pengembangan SDM dilaksanakan dengan tujuan agar dapat mengatasi permasalahan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh ([Wibawa et al.](#), 2016) bahwasanya ada beberapa masalah yang terjadi selama pelatihan karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) penyebab kegagalan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas disebabkan dari dua aspek yaitu aspek perusahaan dan aspek karyawan, (2) dampak yang ditimbulkan akibat kegagalan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas yaitu bagi perusahaan mengalami penurunan jumlah produktivitas yang berdampak terhadap menurunnya jumlah penjualan serta keuntungan diperoleh perusahaan, sehingga menyebabkan pihak perusahaan kesulitan untuk memenuhi seluruh kepentingan pihak stake holders dari dalam maupun luar perusahaan, (3) upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi kegagalan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas yaitu dengan mempersiapkan seluruh persiapan kebutuhan pelatihan serta evaluasi pelaksanaan pelatihan dengan baik.

Selanjutnya setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan dapat dilakukan antara lain dengan cara:

1. Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
2. Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
3. Menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang Pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil complain dari pelanggan, banyaknya hasil produksi yang gagal, efektifitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun, in-efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.
4. Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan ke dalam dua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut system dan SDM-nya. Masalah yang menyangkut SDM sering ada implikasinya dengan pelatihan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang-piutang bisa digunakan system penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.

Dengan demikian melalui penilaian kebutuhan dapat diketahui masalah datantangan masa depan yang harus dihadapi perusahaan dengan pelatihan dan pengembangan. Misalnya tekanan akibat kompetisi atau perubahan dalam strategi perusahaan mungkin menyebabkan menurunnya bisnis perusahaan dan perlunya dilakukan perampingan usaha dan restrukturisasi perusahaan. Hasilnya, pekerja yang tersisa mungkin memerlukan pelatihan.

Walaupun pelatihan bukan penyembuh, perkembangan menunjukkan bukti atas adanya karyawan yang tidak siap kerja. Jadi, penilaian kebutuhan harus mempertimbangkan setiap orang dan ditentukan oleh kebutuhan pekerja, MSDM, supervisor atau diberikan sendiri. Dalam rangka menentukan ukuran kebutuhan dan mendefinisikan materi pelatihan, departemen SDM menggunakan pendekatan yang berbeda.

Departemen SDM dapat melakukan survei terhadap calon peserta pelatihan untuk mengidentifikasi topik-topik yang ingin mereka pelajari secara lebih mendalam. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa calon peserta pelatihan memiliki kemampuan untuk menganalisis hasil dari proses pelatihan yang diikuti. Pendekatan SDM lainnya adalah dengan identifikasi tugas. Para instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Setelah mereka memahami tentang tugas-tugas tersebut, maka perencanaan yang bersifat spesifik akan dikembangkan untuk menyediakan pelatihan yang diperlukan sehingga para petugas yang memegang pekerjaan tersebut dapat melaksanakan tugasnya.

Perencanaan SDM mungkin menemukan kelemahan-kelemahan diantara kecenderungan dari SDM dalam suatu perusahaan dapat ditelusuri melalui kegiatan SDM lainnya. Penempatan yang tidak sesuai, program orientasi, seleksi atau kegiatan recruitment mungkin dapat mengarah pada adanya karyawan yang tidak sehat. Kesalahan-kesalahan dari kegiatan-kegiatan tersebut mungkin berasal dari adanya kelemahan dalam perencanaan SDM, rancangan pekerjaan atau system informasi MSDM.

Meskipun pelatihan dan pengembangan mungkin diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan, MSDM dapat secara proaktif memanfaatkan informasi-informasi yang ada sebagai feedback kegiatan MSDM lainnya.

Dengan membuka pendaftaran karyawan baru yang bersifat jangka pendek yang berulang-ulang, MSDM dapat memodifikasi kegiatan lainnya untuk menjamin diperolehnya karyawan yang lebih baik dan mempunyai kecocokan antara karyawan dengan jenis pekerjaannya.

Instruktur pelatihan juga mencari sumber-sumber lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Catatan pengendalian kualitas (*Quality Control*), *complain*, catatan keamanan, ketidakhadiran dan statistic perputaran karyawan serta interview terhadap mantan karyawan yang telah keluar mungkin dapat memperlihatkan permasalahan yang harus dipecahkan melalui usaha pelatihan dan pengembangan.

Penilaian kebutuhan juga mempertimbangkan keanekaragaman dan isu-isu internasional. Pelatihan mungkin menjadi sia-sia jika terdapat kendala Bahasa dan Budaya, sebagai contoh para pekerja di negara berkembang mungkin memiliki pandangan yang berbeda terhadap hubungan interpersonal yang dinilai lebih tinggi daripada kinerja saat ini.

Prinsip pembelajaran merupakan suatu *guideline*(pedoman) dimana proses belajar dapat lebih efektif. Semakin banyak prinsip ini direfleksikan dalam pelatihan, semakin efektif pelatihan tersebut. Prinsip-prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan(*transfer*) dan umpan balik sebagai berikut:

1. Partisipasi. meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Sebagai hasil partisipasi, peserta akan belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang
 2. Pengulangan. Pengulangan merupakan proses mencetak satu pola kedalam memori pekerja.
 3. Relevansi. Pembelajaran akan sangat membantu apabila materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal. Sebagai contoh instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan
-

- kepada peserta pelatihan sebelum menjelaskan tugas-tugas khusus. Hal ini memperbolehkan pekerja untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur yang benar.
4. Pengalihan(*transfer*). Semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan, semakin cepat pekerja dapat belajar dari pekerjaan utama.
 5. Umpan balik. Umpan balik memberikan informasi kepada peserta mengenai progress atau kemajuan yang dicapai, sehingga peserta dapat menyesuaikan sikap untuk mendapatkan hasil sebaik mungkin. Tanpa umpan balik, mereka tidak dapat mengetahui progress atau kemampuan dan mungkin mereka dapat menjadi tidak puas.

SIMPULAN

Pelatihan (*training*) adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan (*Development*) karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja. Tujuan pelatihan yakni peningkatan produktivitas perusahaan, memperbaiki kualitas, mengurangi waktu belajar karyawan, meningkatkan retensi karyawan, dan transfer keahlian dan kaderisasi. sedangkan manfaat dari pelatihan yakni meningkatkan keterlibatan karyawan, menyiapkan pemimpin-pemimpin di masa depan, dan pemberdayaan karyawan. Meningkatnya kualitas SDM karyawan akan juga meningkatkan kualitas perusahaan dalam memberikan pelayanan. Masalah yang ditimbulkan akibat kegagalan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas yaitu bagi perusahaan mengalami penurunan jumlah produktivitas yang berdampak terhadap menurunnya jumlah penjualan serta keuntungan diperoleh perusahaan, sehingga menyebabkan pihak perusahaan kesulitan untuk memenuhi seluruh kepentingan pihak stake holders dari dalam maupun luar perusahaan. Dengan membuka pendaftaran karyawan baru yang bersifat jangka pendek yang berulang-ulang, MSDM dapat memodifikasi kegiatan lainnya untuk menjamin diperolehnya karyawan yang lebih baik dan mempunyai kecocokan antara karyawan dengan jenis pekerjaannya. Perencana pelatihan juga mencari sumber-sumber lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Catatan pengendalian kualitas (*Quality Control*), complain, catatan keamanan, ketidakhadiran dan statistic perputaran karyawan serta interview terhadap mantan karyawan yang telah keluar mungkin dapat Pemilihan jenis metode pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan menjadi fundamental krusial dalam proses pembekalan ilmu dan keterampilan yang maksimal untuk proses yang efektif dan efisien dalam mencapai output yang sesuai dengan sasaran dan desain pelatihan. Sehingga perusahaan mendapatkan karyawan dengan penyegaran ilmu dan keterampilan yang diharapkan dapat optimal dalam pekerjaan yang diberikan. Untuk meverifikasi keberhasilan suatu program, para manajer SDM meminta agar kegiatan pelatihan dan pengembangan dievaluasi secara sistematis., termasuk pengelola/pelaksana Pendidikan dan pelatihan suatu perusahaan. Lemahnya evaluasi mungkin menjadi permasalahan yang serius dalam suatu kegiatan pelatihan dan pengembangan. Jika dinyatakan secara sederhana, misalnya para professional SDM jarang menanyakan apakah program dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan? Mereka sering mengasumsikan bahwa suatu pelatihan akan bernilai hanya karena isi program tampak penting. Pelatihan juga perlu memperhatikan evaluasi (*feed back*) dari peserta yang mengikuti program pelatihan, disamping dari hasil evaluasi diri. Dalam hal pandemic Covid-19 metode pelatihan dan Pendidikan yang cocok digunakan adalah belajar mandiri dan proses belajar terprogram, dimana peserta yang terpisahkan oleh jarak jauh dan dilakukan dengan daring. Meskipun dengan metode yang *off the job* Teknik, maka kualitas dan sasaran pelatihan haruslah tercapai secara maksimal untuk kepentingan perusahaan. *Quality Control* dapat dilakukan dengan evaluasi pelatihan dan pengembangan dengan cara melihat hasil kinerja karyawan dan feedback yang didapatkan dari stakeholder dari bisnis proses perusahaan. Perbedaan pelatihan dan pengembangan dilihat dari berbagai aspek, mulai dari tujuan, sasaran, orientasi hingga efeknya terhadap karir. Pelatihan

^{1*) Samporno Sejati, ^{2) Veithzal Rivai Zainal, ^{3) Lenny Nawangsari}}}

Pengembangan, Pelatihan, dan Pendidikan dan Pentingnya Pelatihan Karyawan Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19

memberikan ilmu khusus untuk mendalami ketrampilan karyawan, sedangkan dengan pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran sistematis sesuatu dalam suatu Lembaga. Pengembangan SDM akan berjalan dengan efektif bila organisasi penyelenggaraan mengelolanya secara profesional. Salah satu upaya pengembangan SDM adalah pendidikan dan pelatihan. Untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan diperlukan suatu strategi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume*, 27(2).
- Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 115–126. <https://doi.org/https://doi.org/10.24952/masharif.v3i1.1057>
- Huda, N., Ernawati, S., Pratiwi, A., & Rahmatia, N. N. (2022). PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MELALUI PENGEMBANGAN SOFT SKILL “PEMBUATAN ABON PEPAYA” DALAM UPAYA PENINGKATAN PENDAPATAN KELUARGA DI LINGKUNGAN SONGGELA KELURAHAN ULE KOTA BIMA. *PRIMA: PORTAL RISET DAN INOVASI PENGABDIAN MASYARAKAT*, 1(3), 13–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.55047/prima.v1i3.185>
- Johannes, A. W. (2021). *Praja Mengabdikan Di Masa Pandemi Covid 19: Sebuah Bunga Rampai*. Rtujuh Media Printing.
- Krismawan, P., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (n.d.). The Effect Of Employee Recruitment Processes, Employee Training and Employee Development on Business Development (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga). *Journal of Management*, 5(5).
- Murtani, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 1(2), 177–188.
- Prasetyo, B. D., Pranata, E. P., Meydina, I., Fauzi, Z. N., & Sunarsi, D. (2021). Pelatihan Strategi Bersaing Sumber Daya Manusia Di Era 5.0 Pada Masyarakat Desa. *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat*, 1(4).
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Susanti, E. (2022). Upaya Mengembangkan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran Daring pada Masa Pandemi Covid 19 melalui Pelatihan Pembelajaran Online di SD Negeri 008 Kampung Besar Kota Kecamatan Rengat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1779–1792.
- Syam, H., Patmasari, E., & Nurhidayani, A. (2022). Peningkatan Responsibilitas Karyawan dalam Pelayanan Konsumen pada “DjauhR Breakfast & Cafe.” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (JurDikMas) Sosiosaintifik*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.54339/jurdikmas.v4i1.378>
- Wibawa, I. M. K., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). ANALISIS KEGAGALAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
-

1*) Samporno Sejati, 2) Veithzal Rivai Zainal, 3) Lenny Nawangsari

Pengembangan, Pelatihan, dan Pendidikan dan Pentingnya Pelatihan Karyawan Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).