

Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Menghadapi Tantangan Global

Agung Hutomo Pangestu¹, Akdari Ukhra², Chairul Iqbal Kurniawan³, Muhammad Gibran Yulion Herman⁴, Rio Kristianto⁵, Saridawati⁶

¹²³⁴⁵⁶Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 20, 2024

Revised May 29, 2024

Accepted June 2 2024

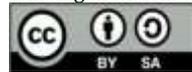
Available online 10 June 2024

Keywords:

The Important Role of Training, Productivity, Quality, Human Resources, Global Challenges.

Keywords:

Peran Penting Pelatihan, Produktivitas, Kualitas, Sumber Daya Manusia, Tantangan Global.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Globalization is a process of building organizational and communication systems among world communities to follow the same systems and various rules. Globalization itself has special characteristics, namely changes in the form of technological development and progress, this has resulted in the emergence of dependency between countries related to economic production and global markets, increased mutual problems of countries in the world, as well as cultural exchanges and interactions between world citizens. This happens because the needs of economies throughout the world tend to be the same and diverse. This is of course a challenge for companies to be able to compete in an increasingly tight global market. One way to face global challenges in the economic sector like this is to provide training to employees. Training for employees is a part of the business which aims to enable employees to improve and develop knowledge. This training itself is carried out after the company accepts new employees or can be carried out for existing employees with the aim of increasing productivity and the quality of the resources owned by the employee. An employee must have skills and abilities that are in accordance with the company's goals to be able to compete in the global market. The results of this research are that the role of training carried out by the company is very important to increase the productivity and quality of human resources within the company and of course it is important for the employees themselves to develop abilities and skills that are useful for developing the company's career and goals to be able to compete with the market global.

ABSTRACT

Globalisasi merupakan suatu proses terbangunnya sistem organisasi dan komunikasi diantara masyarakat dunia untuk menuruti sistem dan beragam kaidah yang sama. Globalisasi sendiri memiliki ciri khusus yaitu adanya perubahan dalam bentuk perkembangan dan kemajuan teknologi, hal ini mengakibatkan munculnya ketergantungan antar negara terkait dengan produksi ekonomi dan pasar global, masalah bersama negara-negara didunia meningkat, serta terjadinya pertakaran budaya dan interaksi warga dunia. Era global seperti saat ini sangat berdampak dibidang ekonomi, sehingga muncul istilah globalisasi ekonomi. Sektor ekonomi merupakan sektor yang bidang yang mudah dan cepat diterpa arus globalisasi. Hal ini terjadi karena kebutuhan perekonomian diseluruh dunia yang cenderung sama dan beragam. Pelatihan ini sendiri dilakukan setelah perusahaan menerima pegawai baru atau dapat dilakukan untuk pegawai lama bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Seorang pegawai harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tujuan perusahaan untuk dapat bersaing dengan pasar global. Hasil dari penelitian ini yaitu peran pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dan tentunya penting untuk karyawan itu sendiri untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang berguna untuk mengembang kerier dan tujuan perusahaan untuk dapat bersaing dengan pasar global.

PENDAHULUAN

Era Globalisasi merupakan suatu era dimana terbukanya kehidupan manusia dan perubahan bangsa di seluruh dunia yang saling ketergantungan satu sama lain, dalam era globalisasi yang sangat berkaitan dengan dunia internasional hal yang saling berkaitan tersebut dapat berupa bisnis, geopolitik yang di dalamnya terdapat suatu masalah, kegiatan, kejadian, sikap dan juga semua perubahan yang terjadi kearah kemajuan pengetahuan, perubahan, gaya hidup yang saling mempengaruhi satu sama lain. (Munajah, 2011) Era Globalisasi juga merupakan suatu tatanan kehidupan manusia secara global dan menyeluruh, globalisasi secara khusus memasuki 3 arena penting dalam kehidupan manusia yaitu ekonomi, politik dan

*Corresponding author

Email: agungpangestu213@gmail.com

budaya. Hal ini di dukung oleh dua kekuatan yaitu bisnis dan teknologi sebagai tulang punggung globalisasi yang sangat berpengaruh, Akibat dari globalisasi ini yaitu semakin majunya sistem teknologi dan mudahnya mengakses suatu informasi melalui internet, membuat seluruh dunia harus siap menghadapi perubahan yang cepat salah satunya didalam dunia digital.

Salah satu dampak dari era globalisasi yaitu dalam persaingan pasar yang harus siap bersaing pada global, kondisi ini tentunya memperlihatkan betapa pentingnya suatu organisasi ataupun perusahaan untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang ada dalam menghadapi tantangan global untuk bisa bersaing dengan pasar global yang terus berkembang dan bertumbuh. Tantangan lainnya dalam era globalisasi adalah perubahan-perubahan yang terjadi begitu cepat seperti meningkatnya suatu persaingan, perkembangan teknologi yang cepat, dan juga pengaruh politik internasional maupun nasional serta kebijakan pemerintah dinamis yang dapat menyebabkan perusahaan harus mengubah dan mengadaptasi strategi bisnis, perusahaan dituntut untuk bisa berdaya saing dan relevan.

Organisasi atau Perusahaan harus bisa mengikuti perkembangan global oleh karna itu peran suatu pelatihan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas Sumber Daya Manusia sangatlah penting, Melalui pelatihan yang dilakukan oleh Organisasi atau Perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan tersebut sehingga perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan bisnis yang terjadi, dalam pelatihan karyawan juga akan memperoleh suatu pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan dan nilai organisasi, karyawan juga merasa dihargai karena kebijakan perusahaan yang memberikan kesempatan berkembang untuk setiap karyawan, hal ini akan membuat karyawan lebih produktif dan loyal kepada perusahaan.

Produktivitas Kinerja Karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan, produktivitas karyawan yang tinggi dapat menguntungkan untuk pengusaha maupun untuk karyawan terutama dalam hal kesejahteraan karyawan, produktivitas yang terjadi pada karyawan juga mencerminkan etos kerja dan mental karyawan yang baik, oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus sama-sama dalam meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja (Sulaeman, 2014). Untuk memperoleh produktivitas karyawan, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang unggul, sumber daya manusia sendiri merupakan aset penting bagi setiap perusahaan karena terlibat langsung dan berperan aktif dalam kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada seluruh karyawannya melalui peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat di era globalisasi seperti saat ini. Dengan demikian, karyawan sangat membutuhkan pelatihan yang merupakan suatu upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga sebagai salah satu tolak ukur perusahaan untuk mencapai kemajuan.

Pelatihan (*training*) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan suatu upaya sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan *knowledge, skill, attitudes* para karyawan dalam proses belajar supaya optimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya di setiap jabatan atau divisi karyawan tersebut. Pada pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan yang merupakan pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses, peraturan, ilmu sesuai pekerjaan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan produktivitas karyawan (Simamora, 2014).

Pelaksanaan Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan dampak yang cukup besar kepada perusahaan, khususnya jika dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, Perusahaan melakukan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap kepada karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut yang nantinya akan mencapai Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan harapan perusahaan berdasarkan pelatihan yang sudah di berikan. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk paham dan mengerti apa yang seharusnya dilakukan dan dikerjakan serta mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian, setiap karyawan memiliki kemampuannya masing-masing tetapi setiap kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan supaya karyawan paham dan mengerti apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya, pelatihan sendiri merupakan suatu proses belajar yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan *softskill* dan *hardskill* karyawan sesuai spesifikasi perusahaan. Peran pelatihan sumber daya manusia tidak hanya sekedar untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia juga merupakan tanggung jawab sosial dan etis bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan dan masyarakat secara keseluruhan. Studi yang dilakukan oleh Chen dan Huang menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi pendekatan tanggung jawab sosial memiliki karyawan yang lebih termotivasi dan produktif, serta memberikan kontribusi yang positif pada masyarakat dan lingkungan. Untuk menghadapi tantangan global.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau pekerjaan lain yang akan dijabatkan dalam waktu dekat. Pelatihan menurut Gary Dessler merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka, pelatihan merupakan suatu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam duniakerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya (Dessler, 2009).

Menurut Mathis, pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu proses ini terikat dengan berbagai tujuan perusahaan atau organisasi yang dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta pelatihan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada juga batasan yang ditarik antara pelatihan dan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun dimasa yang mendatang (Mathis, 2002).

Selanjutnya menurut Payaman Simanjuntak, mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (human investment), untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja kerja karyawan, pelatihan sering dilakukan dengan disesuaikan kurikulum yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan dan divisi karyawan, pelatihan diberikan dengan waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja (Payaman, tt).

Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan suatu keberhasilan perusahaan, jika produktivitas kinerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan, maka perusahaan tersebut akan mudah untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam era globalisasi seperti sekarang perusahaan tentunya harus bisa bersaing dengan pasar global, oleh karena itu perusahaan harus terus meningkatkan produktivitas supaya mampu bertahan dan bersain dengan perusahaan lainnya.

Menurut Hasibuan, produktivitas adalah perbandingan anatara *output* dengan *input*, jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan kerja dari karyawan. Produktivitas juga memiliki arti yaitu sebagai keluaran atau output yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan berdasarkan waktu dan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain mental, dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan karyawan dan sesama karyawan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan dan kesempatan untuk berprestasi. Itu merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Sinungan produktivitas dibagi menjadi tiga kelompok rumusan, pertama yaitu rumusan tradisional yaitu dimana produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan. Kedua, produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu berusaha dan punya pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik. Ketiga, produktivitas merupakan interaksi yang terjadi secara serasi dari tiga faktor esensial, yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta RD dan manajemen tenaga kerja. (Sinungan, 2014)

Kualitas

Kualitas merupakan salah satu faktor penting dalam dunia bisnis maupun non bisnis dimana baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari barang dan jasa yang dihasilkan. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), kualitas didefinisikan sebagai tingkat baik dan buruknya sesuatu, derajat, atau mutu. Pengertian kualitas menurut Tjiptono, kualitas sebagai kesesuaian untuk digunakan (*fitness for use*). Definisi ini menekankan orientasi pada pemenuhan harapan pelanggan. (Tjiptono, 2004)

Menurut Sunyoto, kualitas merupakan suatu ukuran untuk menilai bahwa suatu barang atau jasa telah mempunyai nilai guna seperti dikehendaki atau dengan kata lain suatu barang atau jasa dianggap telah memiliki kualitas apabila mempunyai nilai fungsi atau guna sesuai dengan apa yang diinginkan (Sunyoto, 2013). Sedangkan menurut Gaspers kualitas merupakan totalitas dari karakteristik suatu produk barang atau jasa yang menunjang kemampuan untuk memenuhi kebutuhan yang dispesifikasikan. Kualitas juga sering kali diartikan sebagai sesuatu yang memuaskan pelanggan atau kesesuaian terhadap kebutuhan dan pesyaratan. Perusahaan jasa dan pelayanan lebih mengutamakan pada kualitas proses, karena konsumen biasanya terlibat langsung pada proses tersebut. Sedangkan perusahaan yang menghasilkan

produk lebih menekankan pada hasil karena konsumen pada umumnya tidak terlibat langsung dalam prosesnya. Untuk itu diperlukan sistem manajemen kualitas yang dapat memberikan jaminan kepada pihak konsumen bahwa produk tersebut dihasilkan melalui proses yang berkualitas. Hal ini tentunya sangat penting untuk persaingan pasar global melihat persaingan yang semakin ketat.

Tantangan Global

Globalisasi adalah suatu fenomena khusus dalam peradaban manusia yang bergerak terus dalam masyarakat global. Kehadiran teknologi informasi dan teknologi komunikasi mempercepat akselerasi globalisasi tersebut. Globalisasi sangat berpengaruh untuk seluruh aspek penting dalam kehidupan. Globalisasi sendiri menciptakan berbagai tantangan dan permasalahan baru yang harus dijawab dan dipecahkan dalam upaya memanfaatkan globalisasi untuk kepentingan kehidupan. Globalisasi sendiri merupakan istilah yang muncul sekitar dua puluh tahun yang lalu dan mulai populer sebagai ideologi baru lima atau sepuluh tahun terakhir. Wacana globalisasi sebagai sebuah proses ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga ia mampu mengubah dunia secara mendasar.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kekayaan alam melimpah yang dapat menjadi modal untuk pengembangan negara, kekayaan alam yang melimpah tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni. Dunia bisnis pada saat ini telah menjamur yang mengakibatkan persaingan semakin ketat. Dalam mengembangkan usaha bisnis ada dua hal yaitu kemampuan dalam menghasilkan produk dan kemampuan menghadapi persaingan dengan pelaku bisnis lainnya.

Perusahaan yang berada di Indonesia harus bisa bersaing dengan perusahaan global, untuk meningkatkan daya saing industrialisasi harus dilakukan dalam segala bidang, hanya dengan industrialisasi penerapan teknologi produksi yang lebih baik dapat dilakukan. Teknologi produksi merupakan salah satu syarat utama untuk meningkatkan produktivitas dan nilai tambah. Umumnya industrialisasi dilakukan oleh pemodal besar dengan kekuatan pendanaan dan kemampuan entrepreneurship yang mumpuni. Tetapi untuk menarik pemodal besar dalam berinvestasi di Indonesia tidaklah mudah, banyak faktor yang mempengaruhi seperti Stabilitas politik, pungutan liar, penegakan hukum, sumber daya manusia, infrastruktur dan lain sebagainya (Sihombing, 2013).

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber pada artikel ilmiah dan buku. Data sekunder yang digunakan diambil dari kajian-kajian terdahulu untuk mengkaji konsep dan membentuk model penelitian baru yang terkait dengan peran pelatihan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan global.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang yang bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Dalam konsisi lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, karyawan yang terlatih dan terampil akan lebih mampu untuk beradaptasi untuk menghadapi perubahan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan kualitas karyawan dan memperkuat posisi perusahaan di pasar global. Karyawan yang terampil dan berkualitas memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dengan lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan pada organisasi. Hal ini tentunya dapat membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitifnya dipasar global yang semakin ketat. Pelatihan sumber daya manusia juga dapat membantu perusahaan untuk menghemat biaya jangka panjang. Dalam waktu jangka panjang perusahaan yang sudah melakukan pelatihan dan pengembangan yang efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih terampil dan dapat mengisi posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan. Hal ini tentunya dapat mengurangi biaya perekrutan yang tinggi serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Pelatihan sumber daya manusia jangka panjang merupakan investasi jangka panjang yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi, memperkuat posisi perusahaan di pasar global, dan pengurangi biaya perekrutan dan pelatihan ulang. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan investasi dalam pelatihan dan tantangan global yang semakin ketat, seperti perkembangan teknologi dan pesaing yang lebih kompetitif hal ini tentunya memaksa perusahaan untuk terus berinovasi dan beradaptasi. Karena hal tersebut perusahaan memerlukan karyawan yang terampil dan berkualitas untuk dapat dengan cepat dan efektif dengan perubahan lingkungan bisnis. Pelatihan sumber daya manusia dapat mengatasi tantangan ini dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk bisa beradaptasi dengan perubahan di pasar global. Pelatihan sumber daya

manusia dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan teknologi dan komunikasi, meningkatkan kemampuan untuk mengambil keputusan, dan meningkatkan kemampuan untuk berpikir kritis dan kreatif. Hal ini tentunya dapat membantu karyawan dalam menghadapi perubahan dipasar global serta meningkatkan daya saing perusahaan.

Produktivitas karyawan dapat dibangun melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan sumber daya manusia, perusahaan dapat menghemat biaya untuk perekrutan karyawan yang mahal dalam jangka waktu yang panjang, karyawan yang terlatih dan terampil dapat mengisi posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan dengan lebih efektif dan meminimalkan biaya untuk perekrutan karyawan baru. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga dapat membantu untuk mengurangi biaya kerugian yang terjadi akibat karyawan yang tidak terlatih dan terampil. Karyawan yang tidak terlatih atau tidak terampil cenderung membuat kesalahan dan merugikan perusahaan. Dalam kurung waktu jangka panjang hal ini dapat memengaruhi kinerja dan efisiensi perusahaan serta meningkatkan biaya. Pelatihan sumber daya manusia yang diberikan oleh perusahaan tentu bisa membantu perusahaan mengurangi biaya jangka panjang tersebut dengan mengoptimalkan sumber daya manusia dan meminimalkan biaya kerugian yang terjadi akibat karyawan tidak terlatih atau tidak terampil. Berdasarkan hal-hal tersebut perusahaan harus mempertimbangkan untuk investasi dalam hal pelatihan sumber daya manusia sebagai strategi untuk mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi perusahaan.

Dalam memberikan pelatihan materi merupakan suatu hal yang penting, agar pelatihan dapat mencapai sasaran maka materi yang digunakan dalam pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan di perusahaan. Bahan/Materi pelatihan yaitu tulisan yang akan disajikan dalam pelatihan. Bahan atau Materi tersebut seharusnya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari. Penulisan harus memperhatikan faktor tujuan, tingkatan kognisi peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan dan lamanya pelatihan tersebut dilakukan. Secara teoritis, kemampuan karyawan selain dipengaruhi oleh variabel-variabel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti teknik pembelajaran yang berbasis pengalaman dapat juga digunakan untuk membantu proses pelatihan.

Untuk mengetahui pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, dan untuk kemampuan individu menjadi lebih bernilai dan lebih efektif harus didukung dengan pelatihan, pengalaman, dan peluang untuk berpartisipasi dalam proses perubahan perusahaan sehingga seorang karyawan akan menjadi lebih kuat untuk masa yang akan datang. Secara konseptual, model human resources management cenderung untuk menekankan pada pengembangan skill yang dimiliki oleh karyawan dan ini dari human resources management adalah training yang diberikan kepada para karyawan, yang ini tentunya akan sangat membantu perusahaan untuk menghadapi tantangan global. (Duffi, 1996)

Pada kenyataannya kemampuan juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan selama program pelatihan dilakukan dan kinerja individu merupakan perpaduan antara kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Pangabean . Pada umumnya, pelatihan memiliki peran untuk kepentingan karyawan.

- a) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan.
- b) Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c) Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
- d) Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur perusahaan, teknologi maupun sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manager disemua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat perusahaan berfungsi lebih efektif.
- e) Meningkatkan karier karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
- f) Meningkatkan jumlah balas jasa yang diterima oleh karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan didasarkan pada prestasi. (Pangabean, 2004)

Menurut Abdurrahmat Fatoni, peran pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap pegawai agar dapat:

- a) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada perusahaan 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. (Fathoni, 2006)

Strategi dan Praktik yang dapat dilakukan dalam pelatihan sumber daya manusia mencakup pengembangan keterampilan yang relevan dengan lingkungan bisnis, seperti pengembangan keterampilan teknologi dan komunikasi serta pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan tujuan bisnis jangka panjang perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan dan strategi bisnis perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis mereka. Pengembangan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai. Selain itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan tujuan bisnis jangka panjang perusahaan. Hal ini tentunya dapat membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitifnya dipasar global dan terus mengembangkan sumber daya manusia mereka. Perusahaan juga harus memperhatikan preferensi dan kebutuhan individu karyawan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan yang disesuaikan dengan preferensi dan kebutuhan individu karyawan dapat memotivasi mereka untuk terus belajar dan berkembang. Strategi dan praktik terbaik dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mencakup pengembangan keterampilan yang relevan dengan lingkungan bisnis, serta pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan preferensi kebutuhan individu karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan jangka sumber daya manusia.

Peran pelatihan sumber daya manusia sangatlah penting, karena pelatihan juga dapat membantu perusahaan meningkatkan retensi karyawan yang berkualitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan keterampilan dan karir mereka cenderung lebih loyal kepada perusahaan dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan yang berkualitas dan terlatih cenderung lebih stabil dalam pekerjaan mereka dan tidak perlu sering direkrut ulang atau diberi pelatihan ulang.

Pelatihan sumber daya manusia dapat membantu perusahaan menciptakan retensi yang berkualitas dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu perusahaan mengurangi tingkat turnover karyawan, lingkungan kerja yang positif dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga dapat membantu organisasi meningkatkan reputasi dan citra mereka. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu perusahaan untuk memperoleh sertifikasi atau pengakuan yang diakui secara internasional untuk program pelatihan dan pengembangan mereka. Hal ini tentunya dapat membantu perusahaan dalam memperkuat reputasi mereka dipasar global dan meningkatkan citra mereka. Selain itu, pelatihan sumber daya manusia dapat membantu perusahaan dalam membangun budaya inovasi dan meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis. Karyawan yang terlatih dan terampil dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan baru cenderung terbuka terhadap ide-ide baru dan inovasi organisasi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu perusahaan memperkenalkan dan mengembangkan inovasi baru dalam produk layanan perusahaan. Karyawan yang terlatih dan terampil cenderung lebih kreatif dalam menciptakan ide-ide baru dan mengembangkan solusi untuk masalah yang kompleks. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka dipasar global dan menciptakan produk serta layanan yang lebih inovatif. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga mampu meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis. Karyawan yang terlatih dan terampil cenderung lebih siap untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan mempercepat proses adaptasi perusahaan terhadap perubahan tersebut.

Manfaat lain dari pelatihan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan standar keamanan dan keselamatan kerja yang ditetapkan oleh undang-undang atau regulasi pemerintah. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam meminimalkan risiko hukum dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. Pelatihan sumber daya manusia yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan program keamanan dan keselamatan kerja yang efektif dan terintegrasi dengan tujuan bisnis mereka. Hal ini tentunya dapat meminimalkan risiko kecelakaan dan cedera ditempat kerja, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga dapat membantu perusahaan dalam memenuhi standar keamanan dan kesehatan kerja yang ditetapkan oleh undang-undang atau regulasi pemerintah.

Peran Pelatihan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pelatihan memberikan dampak yang sangat positif bagi kualitas sumber daya manusia yang bekerja disuatu perusahaan, perusahaan melalui manajemen sumber daya manusia akan diarahkan untuk mencapai lima sasaran yaitu:

- g) Memberikan kesempatan sumber daya manusia untuk berkembang menjadi pribadi yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi, selain untuk kebaikan perusahaan juga untuk kebaikan individu itu sendiri.
- h) Memperkuat produk unggulan disetiap unit kerja untuk menuju keunggulan kompetitif dengan membangun ketertarikan sistem produksi, distribusi dan pelayanan didalam perusahaan,
- i) Meningkatkan penguasaan, pemanfaatan dan penciptaan pengetahuan.
- j) Dapat membangun peralatan produksi yang maju dan canggih.
- k) Melakukan reformasi manajemen administrasi secara sistematis dan terintegrasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut adalah bahwa perusahaan harus melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kehandalan karyawan, kecerdasan dan integritas untuk perusahaan. Pelatihan menjadi salah satu program penting yang harus dilakukan oleh setiap karyawan yang baru pertama kali masuk dalam perusahaan. Program ini memegang peranan penting sebagai faktor pendukung yang memegang peranan penting diberbagai sektor.

Siginifikasi pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah banyak dibuktikan melalui penelitian empiris baik lokal maupun internasional. Salah satu hasil penelitian eksperimen untuk mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas sudah dilakukan oleh De Gripp dan Sauermann yang dilakukan terhadap karyawan operator jaringan seluler multinasional pada bagian pusat panggilan *in-house*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan setelah mengikuti program pelatihan. Kinerja karyawan tergantung pada beberapa faktor. Namun demikian faktor yang paling penting dalam mendukung kinerja karyawan adalah training. Training sangat penting dalam meningkatkan kapabilitas karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena adanya peningkatan baik dalam hal keterampilan maupun kompetensi yang dihasilkan melalui pengalaman kerja yang sudah dilaluinya.

Metode Pelatihan Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Global

Metode merupakan suatu hal yang penting sebelum melakukan suatu pelatihan kepada karyawan, metode yang tepat dapat berdampak positif kepada produktivitas karyawannya kedepannya. Sebelum menentukan metode pelatihan maka ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam pelatihan sumber daya manusia yaitu: (Siagian, 2008)

1. Penentuan Kebutuhan
2. Penentuan Sasaran
3. Penetapan Isi Program
4. Identifikasi Prinsip-prinsip belajar
5. Pelaksanaan Program
6. Identifikasi Manfaat
7. Dan penilaian pelaksanaan program.

Investasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal pelatihan sumber daya manusia nilainya tidak terbilang kecil dalam bentuk biaya, tenaga dan waktu, maka perlu diusahakan dengan benar-benar supaya program pelatihan dan pengembangan disusun berdasarkan analisis kebutuhan yang tepat, dengan sasaran yang jelas, isi program yang sesuai dengan kebutuhan, penerapan prinsip-prinsip belajar yang paling relevan, pelaksanaan program dengan teknik-teknik belajar mengajar yang paling cocok dan penilaian berdasarkan kriteria yang obyektif, tidak hanya sekedar melihat dari sudut teknikal, akan tetapi juga pelatihan dan pengembangan yang telah diselenggarakan.

Bagi perusahaan, praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis dapat dianggap sebagai alat untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Karena praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis sejalan dengan strategi perusahaan untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih tinggi. Oleh karena itu sumber daya dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif dan berkelanjutan, untuk memanfaatkan sumber daya manusia sebagai kompetitif yang berkelanjutan pertama-tama sumber daya manusia harus memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Ada banyak pekerja yang potensial dengan keterampilan, kemampuan, dan kemampuan yang berbeda, dan perusahaan menarik yang paling berbakat untuk menambah nilai bagi perusahaan. Kedua, sumber daya manusia harus selangka untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Semua program rekrutment dan seleksi perusahaan yang memiliki praktik SMSDM fokus untuk menarik dan merekrut karyawan yang paling terampil dan berbakat.

Ketiga, Sumber daya manusia itu harus bisa ditiru. Sumber daya manusia yang dapat ditiru itu berkaitan dengan keterampilan, kemampuan dan kompetensi unik yang dimiliki oleh orang-orang. Hal yang ketiga ini tentunya berjalan lurus dengan maksud dan tujuan dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan mengadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan softskill maupun hardskill karyawan tentunya akan membantu perusahaan untuk mempunyai karyawan yang kompeten dalam bidangnya dan akan memberikan produktivitas dan kualitas yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut T.Hani Handoko yaitu peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir juga merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai atau karyawan untuk merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Definisi dari pengembangan karir yaitu suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan. Pengembangan karir sendiri merupakan tugas perusahaan untuk membentuk hubungan dengan orang yang mengelola karirnya, karena karir tersusun dari pergantian antara individu dan perusahaan. Individu merencanakan karir mereka untuk meningkatkan status dan gaji mereka, memastikan keselamatan pekerjaan dan mempertahankan kemampuan pasaran mereka dalam pasar tenaga kerja yang berubah.

Kesuksesan Individu ditempat kerja dapat mempunyai pengaruh besar dalam kehidupan keluarga maupun perusahaan. Oleh karena itu manfaat pengembangan karir akan membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu yang berarti memperkuat hubungan dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga program-program perusahaan akan tercapai. Pengembangan karir tergantung dari dua interaksi faktor kekuatan yaitu ambisi pribadi dan kebutuhan perusahaan. Semakin unik seseorang, semakin kebutuhan dan ambisi pribadinya akan menjadi faktor utama dalam pertumbuhan dan arah kariernya. Pada saat seseorang mencapai tingkat senior atau puncak dalam hirarki manajemen, maka kebutuhan perusahaan biasanya akan mempunyai pengaruh utama dalam perkembangan kariernya. Oleh karena itu perencanaan karir merupakan proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk tujuan karirnya. Pengertian Karir ada tiga yaitu: (Handoko, 2000)

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja individu.
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas dalam jenjang karier.
3. Karier sebagai riwayat pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang sebagai perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi-posisi yang ditempati oleh seseorang selama hidupnya. Sedangkan karier dari perspektif subyektif yaitu perubahan-perubahan nilai sikap dan motivasi yang terdapat karena seseorang semakin menua.

Sarana dalam pengembangan sumber daya manusia dalam bidang karier yaitu pendidikan dan pelatihan. Setiap karyawan berkeinginan kemajuan dalam jenjang kariernya. Pada dasarnya dalam pengembangan karier terdapat beberapa tahap yang akan dilalui seorang karyawan yaitu:

- a) Kenaikan Pangkat.
- b) Kenaikan Jabatan.
- c) Alih Tugas
- d) Alih Wilayah Kerja
- e) Penugasan Khusus.

Pengembangan Karier dalam rangka mencapai tahap-tahap yang lebih tinggi biasanya menuntut berbagai hal seperti :

- a) Kinerja Individu yang memuaskan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sekarang.
- b) Kesiapan memikul tanggung jawab yang lebih besar.
- c) Kemampuan berpikir kreatif.
- d) Kemampuan bekerja secara inovatif.
- e) Berprakasa.
- f) Kemampuan tinggi dalam melakukan penyesuaian sehingga perilakunya sesuai dengan ketentuan budaya perusahaan.

- g) Kesiapan memutakhirkan pengetahuan dan keterampilan.
- h) Pembuktian masih terdapatnya potensi yang bersangkutan yang dapat digali dan dikembangkan.
- i) Akseptabilitas yang bersangkutan oleh rekan-rekan kerjanya.

Berdasarkan hal tersebut yang dikemukakan diatas jelas terlihat bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor utama untuk mencapai tahapan-tahapan tersebut. Dengan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan akan dapat lebih meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan dipandang perlu untuk mengadakan bermacam-macam program pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata yang meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas yaitu merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan. Sedangkan pengertian Sumber daya manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan disebuah perusahaan atau organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Menurut Ndraha sumber daya manusia merupakan penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian perusahaan atau organisasional. (Ndraha, 2012)

Sedangkan kualitas sumber daya manusia yaitu kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi atau perusahaan. Dalam kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat dijadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas, dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam perusahaan yang memberikan sumbangan kepada pencapaian tujuan perusahaan dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

Eksekutif Global

Ditengah pesatnya perkembangan globalisasi, individu harus siap dan mampu menghadapi tantangan global baru tersebut. Saat ini, perusahaan publik dan swasta berinteraksi dan melakukan bisnis lintas negara dengan cepat. Perkembangan ini memerlukan para eksekutif yang terlatih dalam hal pengetahuan, keterampilan teknis, profesional, manajerial dan budaya, serta keterampilan organisasi dan kepemimpinan yang dapat dimanfaatkan diseluruh dunia yang memungkinkan anda memindahkan lokasi anda ke lokasi lain. Para manajer dan pemimpin global ini merupakan pembuat perubahan dimasa depan. Mereka dapat dilatih secara vertikal maupun horizontal dan mereka akan melayani di kedua arah rumah dan di luar negeri pada saat yang sama.

Berpikir Global

Berpikir global merupakan strategi yang harus digunakan untuk mengubah budaya perusahaan atau organisasi tradisional lama lokalisme dan parokalisme. Lokalisme itu baik selama pandangan dunia ada dalam gambar. Pemikiran global membutuhkan pengetahuan dan informasi global, dan sumber daya manusia strategis harus dididik dan dilatih sesuai dengan itu, globalisasi menuntut keterampilan dan pengetahuan baru yang harus dapat direspon oleh manajer lokal dan tuntutan lokal juga perlu ditangani dalam dunia saling ketergantungan di era global seperti saat ini. Strategi manajemen sumber daya manusia dirancang untuk membantu organisasi memenuhi kebutuhan karyawan untuk menghadapi tantangan globalisasi. Strategi manajemen organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, berpikir ke depan dan juga membantu mempengaruhi hal-hal yang dilakukan dilokasi bisnis, dengan kata lain membantu memadukan ide dan modal modern kedalam praktik sumber daya manusia tradisional untuk menghasilkan solusi yang lebih baik yang tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga menguntungkan perusahaan atau organisasi. Strategi hingga pelatihan, penilaian dan teknik disiplin yang digunakan oleh departemen sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan global.

SIMPULAN

Pelatihan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting untuk menghadapi tantangan ekonomi di era globalisasi seperti saat ini, Era globalisasi merupakan perubahan global yang terjadi di seluruh dunia. Dampak yang diberikan dari globalisasi sangatlah besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia disemua lapisan masyarakat. Seperti dibidang ekonomi, sosial, politik, teknologi, lingkungan, budaya dan lain sebagainya. Hal ini disebabkan karena adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan mengubah prilaku konsumsi masyarakat. Keadaan dunia saat ini tentunya berbeda dengan

keadaan terdahulu, Perubahan tersebut sesungguhnya juga terjadi dengan pola hidup masyarakat dikemudian hari.

Pada era globalisasi seperti saat ini tentunya berdampak besar disektor ekonomi dan bisnis, oleh karena itu perusahaan atau organisasi yang terdampak langsung harus mempersiapkan diri mereka untuk menghadapi tantangan global pada saat ini, salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi pada era global saat ini adalah kemajuan teknologi dan persaingan pasar internasional yang semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengadaptasi situasi yang ada untuk bisa tetap bersaing dengan pasar lokal maupun global.

Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian kegiatan organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu dan didesain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian pegawai sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawabnya dimasa depan. Pelatihan sumber daya manusia juga merupakan salah satu cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika sumber daya manusia seperti kurnagnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Pelatihan sumber daya manusia biasanya terkait dengan upaya upgrade produktivitas dan kualitas kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menjadi lebih baik lagi. Pelatihan ini dilandaskan pada kenyataan bahwa setiap karyawan memerlukan pengetahuan, kompetensi, dan kebutuhan untuk berkembang supaya bisa bekerja dengan baik dan meniti karir kejenjang yang lebih tinggi. Persiapan jenjang karier yang lebih panjang untuk serangkaian posisi dan jabatan tertentu inilah yang dipahami sebagai proses pengembangan sumber daya manusia.

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terbagi menjadi dua yaitu pelatihan Informal dan pelatihan formal. Pelatihan Informal yaitu pelatihan sumber daya manusia yang merupakan suatu proses yang karyawan atas kemauannya sendiri mengembangkan dirinya melalui usahanya sendiri secara mandiri karyawan mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pelatihan yang ada diluar lingkungan perusahaan, tindakan ini dilakukan atas keinginan karyawan sendiri untuk bisa menjadi lebih baik dalam *softskill* dan *hardskill* karyawan tersebut. Sedangkan pelatihan informal merupakan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan yang mana para karyawan harus mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, pelatihan ini sangat diperlukan di era global karena tuntutan pekerjaan saat ini atau dimasa yang akan datang dan juga pelatihan ini menjadi penting untuk perkembangan karier karyawan. Pelatihan sumber daya manusia memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi ini merupakan investasi jangka panjang yang diperlukan perusahaan untuk menghadapi tantangan global.

REFERENSI

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta
 Dessler, 2009, *Manajemen SDM*, Jakarta: Indeks
 Handoko, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendekia
 Mathis, 2002 *Manajemen SDM*, Jakarta: Salemba Empat
 Munajah, 2011, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rodaskarya Offset
 Ndraha, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
 Pangabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
 Payaman Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
 Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Binapura Aksara
 Sinungan, 2014, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara
 Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
 Sunyoto, 2013, *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
 Tjiptono, 2004, *Manajemen Jasa*, Yogyakarta: Andi Offset
 Duffy, 1996, *Finding The Multifaceted Trainer*, Journal Computer Word, Volume 30. Nomor 6 Sihombing,
 2013, *Kerjasama Asean: Manfaat dan Tantangannya Bagi Indonesia*, Volume 8 Nomor 2
 Sulaeman, 2014, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, Volume 13 Nomor 1.