



## Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Strategi Edukasi dan Pelatihan

Solehan Solehan

IAI Agus Salim Metro Lampung

Alamat: Jl. Jenderal Sutiyoso No.7, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Lampung

Korespondensi penulis: [solehanmetro2016@gmail.com](mailto:solehanmetro2016@gmail.com)

**Abstract.** *Optimizing employee performance is the main goal in human resource management, and education and training strategies play a key role in achieving this goal. Employee education and training aims to improve abilities, knowledge and skills, thereby producing employees who are competent, innovative and adaptive to change. The process of implementing this strategy includes needs analysis, curriculum development, implementation and ongoing evaluation. The benefits obtained include increased skills and knowledge, higher productivity, adaptability to industry changes, and increased employee satisfaction and loyalty. Case studies from various industries show that companies that are committed to employee development through effective training programs are able to achieve significant results. Although there are challenges such as budget constraints and resistance to change, the right strategy can overcome these obstacles and encourage optimal employee performance. Employee education and training, therefore, is a worthwhile investment in the long-term success of an organization.*

**Keywords:** *Employee Performance, Education and Training Strategy*

**Abstrak.** Optimalisasi kinerja karyawan merupakan tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia, dan strategi edukasi serta pelatihan memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan ini. Edukasi dan pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, sehingga menghasilkan karyawan yang kompeten, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Proses implementasi strategi ini mencakup analisis kebutuhan, pengembangan kurikulum, pelaksanaan, dan evaluasi yang berkelanjutan. Manfaat yang diperoleh meliputi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, produktivitas yang lebih tinggi, adaptabilitas terhadap perubahan industri, serta kepuasan dan loyalitas karyawan yang meningkat. Studi kasus dari berbagai industri menunjukkan bahwa perusahaan yang berkomitmen terhadap pengembangan karyawan melalui program pelatihan yang efektif mampu mencapai hasil yang signifikan. Meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan anggaran dan resistensi terhadap perubahan, strategi yang tepat dapat mengatasi hambatan ini dan mendorong kinerja karyawan yang optimal. Edukasi dan pelatihan karyawan, oleh karena itu, adalah investasi yang berharga untuk keberhasilan jangka panjang organisasi.

**Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Strategi Edukasi dan Pelatihan

### LATAR BELAKANG

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai performa, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai (Wirawan, 2009:6).

Hendrawan dkk. (2006:12) menyatakan bahwa perusahaan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektifitasnya, perubahan tersebut ditujukan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk

meningkatkan kemampuan, selain itu juga untuk menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja. Kinerja yang dimaksud disini bukanlah kinerja dalam arti sempit yang hanya terbatas pada keuntungan financial semata, karena jika orientasi perusahaan hanya menekankan pada keuntungan semata, organisasi akan berperilaku myopic (rabun jauh) dan selalu mencoba memandang segala sesuatunya hanya dalam kalkulasi jangka pendek. Keuntungan tentu saja harus diburu, karena tanpa keuntungan perusahaan tidak akan dapat bertahan, namun tujuan perusahaan lebih ditujukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mampu bertahan lama. Pada awalnya memang hanya kriteria financial yang digunakan untuk menilai unggul tidaknya kinerja suatu perusahaan.

Selama ini ukuran untuk menentukan sukses tidaknya perusahaan terlampau didominasi oleh ukuran-ukuran financial. Penekanan berlebihan terhadap financial dapat menjebak perusahaan untuk hanya memikirkan kepentingan jangka pendek (*short-sighted*). Kinerja sangat berpengaruh dalam hal menyukseskan perusahaan, karena perusahaan disebut unggul apabila memiliki kinerja diatas rata-rata (*above average performance*) yang dilihat dari berbagai dimensi seperti : pangsa pasar, kinerja pegawai (Hendrawan dkk, 2005:13).

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan (Agustina dkk, 2013:3).

Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, perusahaan biasanya mempunyai kebijakan tertentu. Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan juga seharusnya akan membantu mengoptimalkan kinerja pegawai, karena pelatihan ditujukan untuk menopang perusahaan dari keterpurukan melalui sumber daya manusianya, ketika dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan mampu memaksimalkan kinerja para pegawai, berarti penanganan jitu melalui sumber daya manusia yang tersedia.

Suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi/perusahaan sangat dipertimbangkan, selain itu juga menjadi tolok ukur tersendiri bagi perusahaan untuk mempertimbangkan perusahaan kedepannya atau demi terjaminnya kemakmuran bagi perusahaan tersebut, sehingga dapat menghasilkan output yang baik bagi perusahaan ataupun return yang maksimal (Hamalik, 2007:10).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji optimalisasi kinerja karyawan melalui strategi edukasi dan latihan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai.

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan, sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan atau kemajuan kedepannya hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan, dengan harapan mampu mencapai target perusahaan sesuai dengan titik yang dituju perusahaan tersebut melalui sumber daya manusianya (Kambey dkk, 2013:142).

### **2. Pendidikan dan Pelatihan**

Pelatihan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja. Sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Selain itu, pendidikan juga berhubungan dengan menjawab *How* (bagaimana) dan *Why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan (Turere, 2013:14).

Sudradjat (2010:172) program pendidikan dan pelatihan adalah sebuah program bahwa pegawai tersebut sudah dewasa secara intelektual sehingga mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih terdapat dalam dirinya yang harus diperbaiki melalui program pendidikan dan pelatihan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah suatu cara yang harus diterapkan untuk mendidik sumber daya manusia yang ada atau yang tersedia dalam suatu perusahaan supaya lebih meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya, sehingga ketersediaan sumber daya manusia dalam menunjang program pemerintah dapat tercapai (Rustiana, 2010:138).

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Mutmainah, 2013:8). Mathis (2002:5) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini, terkadang ada batasan yang ditarik antara pendidikan dengan pelatihan, dengan pelatihan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun dimasa mendatang.

Kegiatan pelatihan adalah kegiatan yang sangat penting, karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian (Salmah, 2012:278).

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya

disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pegawai. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan (Agusta dkk, 2013:2)

## **METODE PENELITIAN**

Penulis menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu “serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka” (Mahmud, 2011:31). Penelitian kepustakaan (*library research*) ialah penelitian yang menggunakan cara untuk mendapatkan data informasi dengan menempatkan fasilitas yang ada seperti buku, majalah, dokumen, catatan kisah-kisah sejarah atau penelitian kepustakaan murni yang terkait dengan obyek penelitian. Adapun dalam kaitannya dengan hal ini, penulis paparkan prosedur penelitian Sesuai dengan karakteristik permasalahannya, maka penelitian ini menggunakan metode riset kualitatif, yaitu menekankan datanya pada analisa deskriptif berupa kalimat tertulis, yang diamati melalui pendekatan kualitatif. Hal ini penulis lakukan untuk menganalisis kajian terhadap optimalisasi kinerja karyawan melalui strategi edukasi dan pelatihan. “Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka melalui membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian” (M. Nazir, 2003:27).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Optimalisasi kinerja karyawan adalah tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja yang optimal bukan hanya meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga memupuk kepuasan kerja dan pengembangan profesional karyawan. Salah satu pendekatan efektif untuk mencapai tujuan ini adalah melalui strategi edukasi dan pelatihan. Berikut adalah pembahasan deskriptif mengenai bagaimana strategi ini dapat diimplementasikan dan manfaatnya bagi organisasi serta karyawan.

### **1. Pentingnya Edukasi dan Pelatihan**

Edukasi dan pelatihan karyawan adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Edukasi melibatkan penyampaian pengetahuan teoretis yang mendalam tentang suatu bidang, sementara pelatihan lebih berfokus pada keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Kombinasi keduanya dapat menciptakan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga inovatif dan adaptif terhadap perubahan.

### **2. Langkah-langkah Implementasi Strategi Edukasi dan Pelatihan**

- a. Analisis Kebutuhan Pelatihan:  
Langkah pertama adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik. Hal ini bisa dilakukan melalui survei, wawancara, atau evaluasi kinerja. Analisis ini akan membantu perusahaan memahami area mana yang memerlukan peningkatan dan jenis pelatihan yang paling sesuai.
- b. Pengembangan Kurikulum Pelatihan:  
Setelah kebutuhan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah mengembangkan kurikulum pelatihan. Kurikulum ini harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik dan harus mencakup materi yang relevan serta metode pengajaran yang efektif. Pelatihan dapat melibatkan instruktur internal atau eksternal tergantung pada kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.
- c. Pelaksanaan Pelatihan:  
Pelaksanaan pelatihan harus dilakukan dalam lingkungan yang kondusif. Ini bisa berupa sesi pelatihan formal di kelas, pelatihan online, atau pelatihan di tempat kerja (on-the-job training). Penting untuk memastikan bahwa pelatihan dilakukan secara teratur dan diikuti oleh seluruh karyawan yang relevan.
- d. Evaluasi dan Umpan Balik:  
Evaluasi adalah bagian penting dari setiap program pelatihan. Setelah pelatihan selesai, kinerja karyawan harus dievaluasi untuk mengukur efektivitas pelatihan. Umpan balik dari peserta pelatihan juga sangat berharga untuk memperbaiki program pelatihan di masa depan.

### **3. Manfaat Edukasi dan Pelatihan untuk Karyawan dan Organisasi**

- a. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan:  
Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini tidak hanya membantu mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien tetapi juga membuka peluang karir yang lebih baik di masa depan.
- b. Peningkatan Produktivitas:  
Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat bekerja lebih produktif. Mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi.
- c. Adaptabilitas terhadap Perubahan:  
Di dunia bisnis yang cepat berubah, kemampuan untuk beradaptasi sangat penting. Pelatihan yang berkelanjutan memastikan bahwa karyawan selalu up-to-date dengan

perkembangan terbaru dalam industri mereka, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan.

d. Peningkatan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan:

Karyawan yang merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih loyal terhadap perusahaan. Ini dapat mengurangi tingkat turnover karyawan dan membantu menciptakan budaya perusahaan yang positif.

#### **4. Tantangan dalam Implementasi dan Cara Mengatasinya**

a. Keterbatasan Anggaran:

Salah satu tantangan utama dalam implementasi pelatihan adalah keterbatasan anggaran. Solusinya adalah dengan mencari metode pelatihan yang efektif namun tidak mahal, seperti pelatihan online atau kerja sama dengan institusi pendidikan.

b. Resistensi terhadap Perubahan:

Beberapa karyawan mungkin resistensi terhadap pelatihan baru. Mengatasi hal ini memerlukan pendekatan komunikasi yang baik dan memberikan penjelasan tentang manfaat pelatihan bagi mereka.

c. Keterbatasan Waktu:

Pelatihan memerlukan waktu yang mungkin sulit ditemukan dalam jadwal kerja yang padat. Mengatur pelatihan dalam sesi singkat namun sering bisa menjadi solusi.

Optimalisasi kinerja karyawan melalui strategi edukasi dan pelatihan adalah investasi yang berharga bagi setiap organisasi. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan, beradaptasi dengan perubahan industri, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inovatif. Meskipun tantangan mungkin ada, manfaat jangka panjang yang diperoleh dari karyawan yang terlatih dan termotivasi jauh lebih besar. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berupaya untuk mengembangkan program pelatihan yang efektif dan relevan.

#### **KESIMPULAN**

Optimalisasi kinerja karyawan melalui strategi edukasi dan pelatihan adalah investasi penting bagi organisasi yang berfokus pada peningkatan produktivitas, adaptabilitas, dan kepuasan kerja. Edukasi dan pelatihan karyawan, yang mencakup analisis kebutuhan, pengembangan kurikulum, pelaksanaan, dan evaluasi, memberikan berbagai manfaat signifikan. Manfaat tersebut meliputi peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, peningkatan produktivitas, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta peningkatan

kepuasan dan loyalitas karyawan. Studi kasus dan contoh implementasi berhasil menunjukkan bahwa perusahaan yang berkomitmen terhadap pengembangan karyawan melalui program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan mampu mencapai hasil yang luar biasa. Meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan waktu, strategi yang tepat dapat mengatasi hambatan ini dan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Dengan demikian, edukasi dan pelatihan adalah kunci utama dalam mencapai tujuan jangka panjang dan keberhasilan organisasi.

## REFERENSI

- Agusta, L., et al. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra*, 1(3), 2.
- Agustina, D. M., et al. (2013). Sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Surabaya. *Jurnal STMIK STIKOM Surabaya*, 2(2), 3.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen pelatihan ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, D. (2005). Kualitas air sungai dan situ di DKI Jakarta. *Makara, Teknologi*, 9(1), 13-19. <https://doi.org/10.7454/mst.v9i1.315>
- Kambey, F. L., et al. (2013). Pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*, 10(2).
- Mahmud. (2011). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh kompensasi, pelatihan, dan peran supervisor terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Paguyuban Batik Laweyan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2).
- Nazir, M. (2003). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rustiana, A. (2010). Efektifitas pelatihan bagi peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*, 1(2), 138.
- Salmah, N. N. A. (2012). Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Universitas PGRI Palembang*, 2(3), 278.
- Sudradjat, E. (2010). Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sebagai strategi pengembangan sumberdaya aparatur untuk meningkatkan kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik PPSUB Ketapang*, 13(1), 172.

- Supratikno, H., et al. (2006). *Manajemen kinerja untuk menciptakan keunggulan bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado*, 1(3), 14.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.