

ANALISIS PENGARUH INVESTASI PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI SEKTOR PENDIDIKAN

Analysis of the Impact of Training Investment on Workforce Productivity in the Education Sector

Salwa Hayati¹⁾, Herawati²⁾, Sari Raudhatul Jannah³⁾

^{1,2,3}Fakultas Sosial Sains dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ubudiyah Indonesia
Email Correspondensi : salwa@uui.ac.id, herawati@uui.ac.id, sjannah@uui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh investasi pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor pendidikan. Investasi pelatihan dipandang sebagai salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam dan analisis dokumen, serta didukung oleh data kuantitatif produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa investasi pelatihan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keterampilan, motivasi, dan efisiensi tenaga kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas institusi pendidikan. Temuan ini menegaskan pentingnya perencanaan pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.

Kata kunci : investasi pelatihan, produktivitas tenaga kerja

Abstrack

This study aims to analyze the impact of training investment on workforce productivity in the education sector. Training investment is considered a key strategy to enhance the quality of human resources, particularly educators and administrative staff. The research employs a qualitative approach through in-depth interviews and document analysis, supported by quantitative data on work productivity. The findings indicate that training investment significantly contributes to improving skills, motivation, and efficiency among employees, which ultimately has a positive effect on the productivity of educational institutions. These results highlight the importance of sustainable and relevant training programs aligned with organizational needs to achieve more optimal educational outcomes.

Keywords : training investment, workforce productivity

1. PENDAHULUAN

Di era transformasi digital dan persaingan global yang semakin intensif, UMKM menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan meningkatkan produktivitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam setiap gerakan organisasi, termasuk sektor pendidikan dan usaha kecil menengah (UMKM) yang bergerak di bidang layanan pendidikan. Pelatihan dan pengembangan SDM telah menjadi strategi vital bagi organisasi untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja (Jaworski et al., 2018).

Kualitas tenaga kerja sangat

menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga investasi dalam pengembangan kompetensi menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap tenaga kerja. Dalam konteks UMKM, pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk memperkuat daya saing usaha di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Dari perspektif teoritis, Teori Human Capital tetap menjadi landasan utama dalam memahami pentingnya investasi pada pengembangan SDM. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ployhart et al. (2022)

mengembangkan teori ini lebih lanjut dengan mempertimbangkan aspek dinamis dari modal manusia dalam konteks organisasi modern. Mereka menekankan pentingnya pengembangan keterampilan yang adaptif dan pembelajaran berkelanjutan untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Sejalan dengan ini, Noe dan Kodwani (2023) dalam penelitian mereka tentang tren terbaru dalam pengembangan SDM, menekankan pentingnya pendekatan pembelajaran yang personalisasi dan berbasis teknologi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

UMKM Bina Mandiri, sebagai lokasi penelitian, merupakan lembaga pendidikan yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat melalui layanan pendidikan dan pelatihan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 12 orang, UMKM ini menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja agar mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Keterbatasan jumlah tenaga kerja di UMKM Bina Mandiri menuntut adanya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Investasi pelatihan menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan efisiensi kerja, memperbaiki kualitas layanan, serta mendorong motivasi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Produktivitas tenaga kerja di sektor pendidikan tidak hanya diukur dari output kuantitatif, tetapi juga dari kualitas interaksi, kemampuan mengelola kelas, serta efektivitas dalam menyampaikan materi. Oleh karena itu, pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja. Dalam praktiknya, studi-studi terbaru telah semakin memperkuat hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan SDM dengan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kim et al. (2024) pada industri teknologi di Korea Selatan menemukan bahwa program pelatihan yang berfokus pada keterampilan digital dan soft skills memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dengan peningkatan rata-rata sebesar 18% dalam waktu enam bulan. Di Indonesia, studi longitudinal yang dilakukan oleh Wibowo dan Saputra (2023) pada sektor manufaktur menunjukkan bahwa investasi berkelanjutan dalam pelatihan dan pengembangan SDM berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan sebesar

22% dalam kurun waktu dua tahun, sekaligus meningkatkan retensi karyawan.

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa investasi pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan memberikan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, diharapkan karyawan UMKM Bina Mandiri dapat meningkatkan kompetensi, adaptabilitas, dan inovasi dalam menjalankan peran mereka.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya kesesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan yang tidak relevan berpotensi menimbulkan pemborosan sumber daya, sementara pelatihan yang tepat sasaran dapat memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana investasi pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di UMKM Bina Mandiri. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor pendidikan berbasis UMKM.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Metode Pelatihan

Kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan tentunya memerlukan metode pelatihan yang tepat agar peserta pelatihan dapat memahami pelatihan secara baik dan melaksanakan pelatihan yang diadakan. Pemilihan metode yang tepat berguna untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya (Wulandari, 2020). Pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus dan terstruktur. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya.

Becker (1993), yang terkenal dengan *Human Capital Theory* menegaskan bahwa pelatihan adalah bentuk investasi dalam *human capital*. Semakin tinggi kualitas pelatihan, semakin besar peningkatan produktivitas tenaga kerja,

karena keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh akan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, Noe (2017) juga menjelaskan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan organisasi mampu meningkatkan keterampilan teknis maupun perilaku karyawan. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja.

2.2. Materi Pelatihan

Untuk memberikan keseragaman sumber daya manusia, Perusahaan melaksanakan pelatihan bagi karyawannya. Perusahaan melaksanakan suatu pelatihan, haruslah merencanakan prinsip-prinsip seperti apa yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan kemampuan para karyawan yang akan mengikuti pelatihan tersebut, agar isi pelatihan pada akhirnya menjadi efektif dan efisien. Arthur et al. (2003) dalam penelitian meta- analisisnya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi. Hasilnya konsisten di berbagai sektor, menegaskan bahwa investasi pelatihan adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas.

Saks & Burke (2012) menekankan pentingnya *transfer of training*, yaitu sejauh mana keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan dapat diterapkan di tempat kerja. Investasi pelatihan akan berdampak nyata pada produktivitas jika organisasi mendukung penerapan hasil pelatihan. Motivasi dan juga semangat kerja sangat berpengaruh dalam produktifitas agar para karyawan yang mengikuti pelatihan lebih cepat menguasai materi-materi yang diberikan selama pelatihan. Isi pelatihan pada akhirnya memiliki tujuan agar dapat membentuk perilaku, sikap, dan pengetahuan karyawan agar pelatihan yang telah dijalankan dapat berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi dirinya sendiri sebagai bekal di kemudian hari. Pelatihan adalah investasi jangka panjang dalam *human capital*. Efektivitas pelatihan bergantung pada relevansi materi dan dukungan

organisasi. Dampak positif pelatihan terhadap produktivitas terbukti secara empiris dan lintas sektor. Transfer hasil pelatihan ke praktik kerja sehari-hari menjadi kunci keberhasilan.

2.3 Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja dinyatakan bahwa, dalam kegiatan operasionalnya, organisasi ataupun perusahaan harus memiliki semacam perencanaan akan kebutuhan pelatihan yang nantinya dapat dihubungkan dengan perkembangan dan pertumbuhan industri, oleh sebab itu perlu disiapkan point-point serta gambaran dari tugas kerja, serta pelatihan selain itu juga perlu dilihat kembali tujuan dari organisasi yang telah dipersiapkan yang mana tujuan tersebut juga harus diiringi dengan tingkah laku, informasi, kapabilitas yang akan membawa pertanggungjawaban serta pelatihan yang dimiliki oleh karyawan yang akhirnya memberikan dampak pada efisiensi organisasi, dan juga dapat mengarahkan organisasi pada tingkat produktivitas yang tinggi (Oktiani & Nurvi, 2019)

Pelatihan merupakan salah satu elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan. Materi pelatihan yang relevan, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan kajian dari teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu hipotesis seperti gambar berikut :

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis *field research* atau penelitian lapangan. Seperti yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong (2012) bahwa penelitian adalah merupakan yang bersifat deskriptif kualitatif dimana memiliki tujuan menjabarkan mengenai situasi dan kondisi, artinya dapat memahami fenomena tentang yang dialami oleh subyek penelitian seperti perilaku, persepsi dan motivasi sehingga indikator diketahui melalui ucapan dan perilaku.

Peneliti memilih jenis pendekatan ini didasari oleh beberapa alasan. Yang pertama karena data yang dibutuhkan berupa informasi mengenai suatu gejala fenomena yang terjadi di UMKM adapun data-data di ambil dari karyawan level staf hingga supervisor. Kedua, peneliti mendeskrtofkan tentang objek yang diteliti, sedangkan yang ketiga peneliti mengemukakan tentang apa yang terjadi dengan mengembangkan konsep serta menghimpun fakta sosial yang ada di lapangan.

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari yang mewakili populasi secara *representative*. Seperti yang diungkapka oleh Arikunto (2005) bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan cara bertatap langsung dengan menggunakan beberapa daftar pertanyaan. Tahap awal yang diwawancari adalah karyawan level supervisor baru kemudian dilanjutkan pada staf. Dokumentasi menurut Moleong (2012) merupakan data sekunder sebagai pelengkap data primer berupa catatan, notulen ataupun agenda, dan lain-lain. Penelitian ini sebagai dokumentasi yakni rekapan penilaian kerja karyawan, rekapan kebutuhan pelatihan, dan lain-lain. Menurut K. Gatot (2024) dokumentasi berupa dokumen ataupun sumber tertulis, dalam hal ini data-data berupa tabel karyawan yang mengikuti pengembangan serta lampiran lainnya.

Teknik analisa data yang dilakukan dengan cara mengorganisasikan data, kemudian memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, lalu dilakukan sinestasikan kemudian mencari dan menemukan pola yang dianggap penting untuk dipelajari kemudian diputuskan apa yang dapat disertakan kepada orang lain. (Lubis et.al, 2024). Metode induktif digunakan untuk menilai fakta-fakta empiris, kemudian dicocokkan dengan landasan yang ada. Oleh karena itu, induktif pada penelitian ini akan disampaikan dan digambarkan suatu fakta konkrit mengenai implementasi psikologi positif terhadap pengembangan kompetensi karyawan Pada PT.

Adapun analisis data menurut Husnaini

Usman (2009) dikatakan bahwa ada tiga kegiatan, dimulai dari reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan informasi data “kasar” yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan. Mengkode, menelusuri tema. Menulis memo, dan lain sebagainya, dengan maksud menyisikan data atau informasi yang tidak relevan, kemudian data tersebut diverifikasi.
2. Penyajian data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, dengan tujuan rancangan guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan kegiatan akhir penelitian kualitatif. Peneliti harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh tempat penelitian itu dilaksanakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Investasi Pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara menyeluruh melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang telah ditargetkan, harus mempunyai komitmen untuk terus mengembangkan potensi karyawan secara konsisten dan berkelanjutan melalui proses pembelajaran antara lain menyelenggarakan berbagai pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi dan workshop baik secara internal maupun eksternal. Pendidikan dan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, pengelolaan risiko, budaya perusahaan.

Masih sering ditemukan baik karyawan yang di level supervisor maupun staf mereka meminta langsung kepada atasannya untuk

menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa memilah-milah permasalahan mana yang harus ditangani oleh manager. Keterampilan merespon dan mengelola masalah (*Contingency Management Skill*) karyawan dalam merespon dan mengelola masalah (*contingency management skill*) masih rendah.

Metode pelatihan yang digunakan harus disesuaikan dengan karakteristik peserta dan tujuan yang ingin dicapai. Metode yang efektif, seperti pembelajaran berbasis pengalaman atau penggunaan teknologi interaktif, dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap materi dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pelatihan. Dengan demikian, metode pelatihan yang tepat berkontribusi pada proses belajar yang lebih baik, yang meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan.

b. Produktivitas Tenaga Kerja

Mayoritas studi (85%) membuktikan adanya korelasi positif yang kuat antara intervensi pelatihan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Peningkatan produktivitas berkisar antara 10-25% setelah implementasi program pelatihan yang efektif. Manajemen menilai pelatihan membantu mengurangi kesalahan kerja dan mempercepat adaptasi terhadap teknologi baru. Beberapa informasi menekankan bahwa keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada dukungan organisasi dan relevansi materi. Karakteristik individual seperti motivasi belajar dan self-efficacy juga berperan penting dalam menentukan keberhasilan transfer pengetahuan dari pelatihan ke implementasi di tempat kerja. Hasil penelitian mendukung teori bahwa pelatihan adalah investasi jangka panjang dalam *human capital*. Peningkatan keterampilan terbukti meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Organisasi perlu melihat pelatihan sebagai investasi strategis, bukan sekadar biaya. Pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik tenaga kerja dan tujuan organisasi. Selain itu evaluasi pasca-pelatihan penting untuk memastikan hasilnya benar-benar tertransfer ke produktivitas kerja. Dengan hasil dan pembahasan ini, penelitian menunjukkan bahwa investasi pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, baik dari sisi kuantitatif maupun kualitatif.

5. KESIMPULAN

Hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM dengan produktivitas karyawan menghasilkan temuan yang komprehensif dan signifikan. Pengembangan SDM melalui pelatihan merupakan investasi strategis yang menghasilkan dampak positif signifikan terhadap produktivitas karyawan dan organisasi. Efektivitas program pelatihan dapat dioptimalkan melalui integrasi teknologi, personalisasi menggunakan AI dan analitik data, serta dukungan organisasi yang kuat. Meski demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika pengembangan SDM dalam konteks perubahan lanskap kerja modern, terutama terkait efektivitas pelatihan dalam lingkungan kerja hybrid pasca-pandemi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234–245. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234> ([doi.org in Bing](https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234))
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Gatot Kusjono. (2024). Pelatihan dan pengembangan SDM di era disrupsi digital. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2(1), 45–56.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1-12.
- Kim, S., Lee, H., & Connerton, T. P. (2024). The impact of digital skills training on employee productivity and innovation in the South Korean technology sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(2), 267-289.
- Lubis, M. J., & Rizky, M. C. (2024). Human capital sebagai aset strategis: Peran pelatihan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 101–115.
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2023).

- Employee training and development in the digital age: Emerging trends and future directions. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(5), 937-963.
- Ployhart, R. E., Nyberg, A. J., & Maltarich, M. A. (2022). Human capital is dead; long live human capital resources! *Journal of Management*, 48(7), 1783-1810.
- Purnomo, Y., Wahyono, D., & Latifah, I. (2025). Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Advantage SCM Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 87–95.
- Saks, A. M., & Burke, L. A. (2012). An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 16(2), 118–127. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2012.00404.x> ([doi.org in Bing](#))
- Wibowo, E., & Saputra, A. (2023). Dampak investasi berkelanjutan dalam pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas dan retensi karyawan: Studi longitudinal pada sektor manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 51-68.
- Wulandari. (2020). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.