
PENERAPAN FUNGSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UKM-F EFEC COLLABORATION UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA

Oleh:

Noor Faliha Fathmawaty¹

Tria Badiyatul Umayyah²

Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: 230211100017@student.trunojoyo.ac.id

Abstract. *In the world of work, we often hear about training and development in companies, organizations, institutions, or even in educational institutions. Thus, it can be concluded that training and development is essential for members or workforce to become more proficient and better suited to their current or future positions. Human resources are a very important asset for a company to achieve their goals. Therefore, it is mandatory for companies to improve the capabilities and competencies of their employees through training and development. This study aims to determine how HR training and development is applied to an organization, specifically at UKM-F EFEC Collaboration at Trunojoyo University Madura. This research uses qualitative methodology, namely by using literature review and interviews. The results of this study are to find out how training and development is implemented in an organization, such as objectives, ways of implementation, and solutions to training and development in UKM-F EFEC Collaboration.*

Keywords: *Training, HR Development.*

Abstrak. Dalam dunia kerja, kita sering mendengar tentang pelatihan dan pengembangan di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan di dalam institusi pendidikan. Dengan

PENERAPAN FUNGSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UKM-F EFEC COLLABORATION UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA

demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi anggota atau tenaga kerja untuk menjadi lebih mahir dan lebih sesuai dengan posisi mereka saat ini atau yang akan datang. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Karena itu, adalah wajib bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan mereka melalui pelatihan dan pengembangan. Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM diterapkan pada suatu organisasi, khususnya pada UKM-F EFEC *Collaboration* di Universitas Trunojoyo Madura. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif yaitu dengan menggunakan kajian pustaka dan wawancara. Hasil dari penelitian ini yaitu mengetahui cara penerapan pelatihan dan pengembangan di suatu organisasi, seperti tujuan, cara pengimplementasian, serta adanya solusi atas pelatihan dan pengembangan yang ada di dalam UKM-F EFEC *Collaboration*.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM.

LATAR BELAKANG

Pelatihan dan pengembangan anggota menjadi hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Namun, meskipun penting, pelatihan dan pengembangan anggota organisasi masih banyak menjadi tantangan bagi mereka. Berbeda pada suatu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dan anggaran yang cukup untuk melakukan pengembangan karyawan, organisasi seringkali terbatas pada sumber daya manusia dan anggaran. Selain itu, kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang pelatihan dan pengembangan anggota pada suatu organisasi juga menjadi kendala dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan anggota.

Karena sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan keunggulan perusahaan, perusahaan dan organisasi harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengalaman. Menurut Kuruppu et al. (2021), standar SDM sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Sihombing dan Verawati (2020), karena perubahan yang terjadi di era modern yang berpusat di internet, diperlukan adanya pekerja yang memiliki kemampuan yang kompetitif untuk membantu pertumbuhan perusahaan. Karena mereka memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, karyawan dianggap sebagai aset utama dari setiap organisasi (Ansah & Rita 2019). Wiliandari (2014)

menyatakan bahwa kualitas tenaga kerja manusia sangat bergantung pada kualitas organisasi.

Oleh karena itu, penelitian tentang penerapan fungsi pelatihan & pengembangan SDM terhadap suatu organisasi menjadi sangat penting untuk dilakukan. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan di suatu perusahaan, namun penelitian tentang pelatihan dan pengembangan anggota di suatu organisasi masih sangat terbatas. Penelitian tentang pelatihan dan pengembangan anggota terhadap UKM- F EFEC *Collaboration* dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan anggota dan praktik terbaik yang dapat membantu pelatihan dan pengembangan anggota UKM-F EFEC *Collaboration*.

Perusahaan atau organisasi melakukan upaya untuk memberi karyawan atau anggota mereka kesempatan untuk belajar dan memahami keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka melalui pelatihan dan pengembangan. Simamora (2004) menyatakan bahwa beberapa ahli menganggap pelatihan dan pengembangan adalah istilah yang digunakan secara bersamaan atau bergantian. Tujuan pelatihan atau training adalah untuk meningkatkan pengetahuan atau keterampilan serta mengubah sikap atau perilaku karyawan agar mereka lebih produktif. Pengembangan dapat dikaitkan dengan bagaimana organisasi perusahaan dan kebutuhan masa depan karyawan. Pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi karir karyawan dalam jangka panjang dan dapat memberikan tanggung jawab yang signifikan di masa depan (Simamora (2004) dalam (Mustopa et al., 2021).

Organisasi harus dapat mengelola pelatihan dengan baik jika mereka ingin mendapatkan banyak *feedback*. Ini sangat perlu dilakukan karena kemampuan anggota dapat membantu organisasi. Untuk mempertahankan pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam program organisasi, pihak penyelenggara pelatihan dan pengembangan harus terus membuat inovasi baru.

Sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Organisasi harus mengetahui apakah anggota mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja. Anggota lama dan baru harus dilatih untuk meningkatkan kerja sama. Selain itu, sumber daya manusia membantu perusahaan dalam menentukan

PENERAPAN FUNGSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UKM-F EFEC COLLABORATION UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA

strategi perekrutan, pengelolaan, dan pengembangan serta dalam menilai sumber daya manusia untuk mencapai tujuan mereka. Strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia (Abdi Akbar, Maulana Haeruddin, 2023).

Untuk mencapai tujuan organisasi, manusia adalah penggerak dalam berpikir dan perencanaan. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan pelatihan dan pengembangan anggota untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi anggota mereka sehingga mereka dapat memperoleh keahlian tambahan atau mengetahui potensi mereka dan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi. Program pelatihan anggota diperlukan untuk meningkatkan kemampuan anggota.

Berdasarkan konteksnya, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah tujuan dilaksanakan pelatihan dan pengembangan?
- 2) Bagaimana cara yang dilakukan oleh anggota lama dalam memberikan pelatihan terhadap anggota baru?
- 3) Bagaimana cara pengembangan atas kinerja anggota yang menurun?
- 4) Bagaimana solusi mengenai anggota yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik?.

MATODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan menggunakan kajian pustaka dan wawancara. Jenis penelitian kualitatif yang mengumpulkan data menggunakan wawancara, yang melibatkan dua orang atau lebih, salah satunya adalah orang yang mengajukan pertanyaan. Penelitian kualitatif, yang didasarkan pada filsafat post-positivisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah. Peneliti menggunakan instrumen utama, menggunakan teknik pengumpulan data gabungan, menggunakan analisis data induktif atau kualitatif, dan mempelajari hasil penelitian (Ali et al., 2022). Untuk menerapkan pendekatan kajian pustaka ini, buku, jurnal, dan artikel terkait digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel kualitatif ini menganalisis dengan cara wawancara terhadap objek yang bersangkutan, sesuai hasil identifikasi artikel. Selain itu peneliti juga menganalisis dari kajian pustaka yang mana bersumber dari buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan penelitian. Dari penelitian yang peneliti lakukan atas Penerapan Fungsi Pelatihan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap UKM-F EFEC Collaboration kepada 3 anggota UKM-F EFEC Collaboration, menunjukkan data-data sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Wawancara Penelitian

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara yang dilakukan oleh komite lama dalam memberikan pelatihan terhadap komite baru?	<p>a) Dimulai dari memperkenalkan beberapa hal yang dirasa perlu dikembangkan seperti pemahaman tentang bahasa Inggris hingga <i>public speaking</i>, kemudian menganalisis kemampuan yang ada pada setiap anggota baru yang nantinya akan dicocokkan dengan minatnya.</p> <p>b) Saya sebagai PH biasanya memberikan tanggung jawab jabatan di proker kepada komite secara menyeluruh, hal ini bertujuan agar keseluruhan komite. dapat merasakan pengalaman/pelatihan menjadi seseorang yang memiliki posisi penting dan biasanya dengan adanya jabatan disuatu proker, komite yg pasif menjadi aktif. Banyak hal lain juga yang dilakukan komite lama untuk memberikan pelatihan kepada komite baru, dengan diadakannya proker yang meng <i>upgrade</i> kemampuan <i>soft and hard skill</i> mereka, seperti proker Upgrade Self, CC, EGT <i>etc.</i></p> <p>c) Pelatihan yang dilakukan melalui proker-proker yang membutuhkan kepanitiaan. Karena disitu komite akan dipisah di beberapa sie dan mencoba untuk melakukan tugas sesuai sie yg didapat. Pelatihan lainnya yaitu <i>committee course</i> yg diikuti semua komite.</p>

**PENERAPAN FUNGSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UKM-F EFEC
COLLABORATION UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA**

2.	Bagaimana cara pengembangan atas kinerja Komite yang menurun?	<p>a) Tentunya hal ini tidak akan terjadi tanpa sebab, sehingga kami akan menanyakan langsung kepada yang bersangkutan mengenai beberapa hal yang mungkin bisa menjadi penyebabnya dan kemudian memberikan solusi terbaik untuk mengatasi masalah tersebut.</p> <p>b) Dengan adanya rapat evaluasi di setiap akhir program kerja yang sudah terlaksana. Dan juga dengan adanya program dari Pengurus Harian yaitu (Grebek PH, Rapat per Termin). Dimana program tersebut merupakan wadah untuk mengingatkan serta mengevaluasi kinerja mereka dari awal hingga akhir.</p> <p>c) Pengembangan ini dapat dilakukan dengan menempatkan komite tersebut pada beberapa bagian penting dalam proker. Tujuannya yaitu agar komite yang kinerjanya mulai menurun ini dapat <i>upgrade</i> dirinya lagi dengan tugas penting yang dia punya.</p>
----	---	---

3.	<p>Apa tujuan dengan adanya pelatihan dan pengembangan komite lama maupun komite baru?</p>	<p>a) Karena tujuan umum bergabung dalam organisasi yaitu untuk mengembangkan diri yang nantinya kami harap hal tersebut dapat diaplikasikan ke dalam masyarakat atau mungkin bisa saja pengalaman tersebut memberikan jalan atau peluang dalam dunia kerja.</p> <p>b) Sangat banyak, karena UKM kita bergerak di bidang bahasa inggris, <i>of course almost</i> pelatihan dan pengembangan di gerakkan untuk lebih baik lagi di bidang bahasa inggris. Tujuan utama dari pengembangan tersebut yaitu agar jika komite tidak lagi di EFEC, kemampuan bahasa inggris mereka lebih bagus daripada yang tidak bergabung di EFEC. Dan juga diharapkan anggota EFEC lebih lancar dalam melaksanakan TOEFL.</p> <p>c) Tujuan nya agar komite baru dapat memberikan kinerja terbaiknya. Dan juga <i>upgrade skill</i> masing-masing</p>
----	--	--

**PENERAPAN FUNGSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UKM-F EFEC
COLLABORATION UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA**

4.	Bagaimana solusi mengenai komite yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik?	<p>a) <i>Memberikan</i> teguran ringan untuk kesalahan yang ringan dan memberikan teguran keras apabila dirasa tidak ada perubahan apapun.</p> <p>b) Yang pertama saya sebagai president (ketua UKM) akan mendiskusikannya dengan PH, lalu dilanjut diskusi dengan CO divisi dari anggota tersebut yang tidak aktif, dan saya akan menyuruh CO nya langsung untuk menanyakan adakah problem (kesibukan) yang dihadapi sehingga membuatnya kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya, setelah CO sudah tahu <i>problem</i> yang dihadapi komite tersebut, lalu CO akan memberi solusi. Jika hal tersebut tidak berdampak/komite tersebut masih tidak ada <i>improvement</i>, maka akan langsung ditangani oleh PH/ saya sendiri.</p> <p>c) Pastinya akan ditegur dulu. Jika teguran dihiraukan, maka akan ada evaluasi dari PH untuk komite tersebut. Jika hal itu masih tetap dihiraukan akan ada Surat Peringatan (SP) yg berlaku dan bisa saja dikeluarkan (jika sudah tidak berkontribusi dan merugikan Organisasi).</p>
----	--	--

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa anggota lama sangat berperan penting dalam memberikan pelatihan terhadap anggota baru. Seperti memperkenalkan dari hal dasar terlebih dahulu, memberikan pelatihan dari program kerja yang ada, hingga memberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih berat juga masih ada pelatihan dari anggota lama. Di UKM-F EFEC *Collaboration* tidak hanya itu cara pelatihannya, dalam organisasi ini juga ada pelatihan khusus seperti program kerja *Upgrade Self, Committee Course, EFEC Got Talent*, dll.

Untuk mengembangkan kinerja anggota yang menurun dapat dilakukan dengan peduli terhadap anggota dan menanyakan dengan pelan. Lalu dalam UKM-F EFEC *Collaboration* juga terdapat program kerja Grebek PH (pengurus harian) dan rapat setiap

Termin, yang mana dalam program kerja ini bertujuan untuk meningkatkan serta mengevaluasi kinerja mereka.

Adanya pelatihan dan pengembangan dalam UKM-F EFEC *Collaboration* ini bertujuan untuk dapat mengembangkan diri setiap anggota, yang mana diharapkan nanti dapat berguna bagi kehidupan mereka. Dan tujuan utamanya dikarenakan ini merupakan UKM yang bergerak dalam bidang Bahasa Inggris, maka diharapkan anggota UKM ini dapat meningkatkan kemampuan dalam berbahasa Inggris serta bisa lebih lancar dalam melaksanakan TOEFL, dibandingkan dengan yang tidak mengikuti UKM-F EFEC *Collaboration*.

Menurut narasumber, solusi untuk anggota yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik maka akan diberikannya teguran, apabila teguran tidak mempan maka akan adanya evaluasi dari PH terhadap anggota tersebut. Selain itu ketua UKM-F EFEC *Collaboration* mengatakan akan adanya diskusi dengan PH, lalu dilanjut di diskusikan dengan CO (ketua divisi) divisi dari anggota tersebut menanyakan mengenai anggota yang tidak aktif tersebut, dan CO akan memberikan solusi kepada anggota tersebut. Apabila dari itu tidak berdampak maka akan langsung ditangani oleh PH.

Selain dari hasil analisis wawancara, peneliti juga mengemukakan hasil dari kajian pustaka, sebagai berikut :

Pengertian Pelatihan

Metode penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pelatihan. Menurut Edwin B. Flippo (1995:76), pengembangan di bidang pelatihan anggota adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan anggota untuk melakukan aktivitas tertentu. Pelatihan membantu organisasi mengatasi masalah manajemen yang terus berkembang dengan memberi mereka karyawan yang dapat menyelesaikan masalah.

Pelatihan tidak hanya memberi tahu anggota tentang keuntungan jenjang karir dan menanamkan rasa tanggung jawab di masa yang akan datang, tetapi juga membantu mereka melakukan pekerjaan mereka saat ini (William B. Werther, JR Keith Davis 1996:282). Menurut Wexly dan Yuki (1976:282), "pelatihan" mengacu pada proses perencanaan, pembentukan, dan pemfasilitasi anggota kelompok untuk menggabungkan

PENERAPAN FUNGSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UKM-F EFEC COLLABORATION UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA

keahlian, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan situasi saat ini. Pelatihan, bagaimanapun, didefinisikan oleh Gery Dessler (1997:236), sebagai proses mengajarkan anggota baru atau yang ada saat ini keterampilan dasar yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi ini, pelatihan berarti suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku setiap anggota. Ini memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan sumber daya manusia yang diinginkan dengan meningkatkan standar sumber daya manusia.

Tujuan Pelatihan

Andrew F. Sikula (1981;236) menyatakan tujuan pelatihan tenaga kerja organisasi atau perusahaan adalah :

1. *Productivity*

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. *Quality*

Pelatihan diharapkan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja tetapi juga dapat mengurangi kesalahan, yang berarti kualitas produk akan tetap terjaga dan bahkan meningkat.

3. *Human Resource Planning*

Pelatihan akan memudahkan seorang anggota untuk mengisi posisi dalam organisasi, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan baik. Perencanaan sumber daya manusia mencakup kualitas dan kuantitas anggota yang direncanakan untuk memperoleh anggota dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4. *Morale*

Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja anggota dan meningkatkan penilaian tenaga kerja mereka, sehingga mereka merasa lebih bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan.

5. *Indirect Compensation*

Pemberian kesempatan kepada anggota untuk mengikuti pelatihan dapat dianggap sebagai penghargaan atas prestasi masa lalu; dengan mengikuti program, tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kesempatan untuk lebih maju.

6. *Health and Safety*

Langkah terbaik untuk menghindari atau mengurangi kesalahan kerja dalam suatu organisasi adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang tenang, nyaman, dan stabil secara mental.

7. *Obsolescence Prevention*

Diharapkan pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas anggota, yang akan mencegah sifat kadaluarsa. Anggota dapat menyesuaikan kemampuan mereka dengan kemajuan teknologi.

8. *Personal growth*

Memberi anggota kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka, serta meningkatkan perkembangan pribadi mereka.

Pengertian Pengembangan

Menurut pendapat Andrew F. Sikula "*Development, in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose*". Pengembangan, yang berkaitan dengan masalah staf dan personel, adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir. Dalam proses ini, manajer memperoleh pengetahuan teoretis dan konseptual untuk tujuan umum. Pengembangan sumber daya manusia yaitu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan individu dalam organisasi atau Perusahaan (Dan & Sdm, 2023).

Memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan untuk mencapai efektivitas organisasi dikenal sebagai pengembangan karyawan. Ini dapat dicapai melalui pengembangan karier, pendidikan, dan pelatihan. Karena ada perubahan di bidang manusia, teknologi, pekerjaan, dan organisasi, pengembangan sumber daya manusia (MSDM) ini sangat penting untuk dilakukan. Pengembangan karyawan adalah upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan untuk memastikan

PENERAPAN FUNGSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UKM-F EFEC COLLABORATION UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA

bahwa organisasi bekerja dengan baik. Menurut Flippo, pengembangan adalah siklus yang terdiri dari:

1. Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
2. Pendidikan yang berkaitan dengan memperluas pengetahuan umum dan latar belakang. Tenaga operasional dan manajer adalah dua kelompok utama yang memerlukan pelatihan. Operasional *training* dapat dilakukan melalui *apprenticeship* atau *job training*. *Decision making skills* dan *job knowledge* dapat digunakan untuk pengembangan manajer untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, meningkatkan moral, dan mendukung stabilitas dan fleksibilitas organisasi.

Tujuan Pengembangan

Terdapat berbagai macam tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan sumber daya manusia, antara lain:

1. Produktivitas Kerja

Dalam suatu organisasi, produktivitas kerja anggota yang tinggi dapat meningkatkan kualitas program kerja. Ini dapat dicapai melalui pengembangan anggota, yang berarti peningkatan keterampilan teknik, pemikiran, dan manajemen.

2. Problematik

Program kerja organisasi sering mengalami masalah atau kesalahan. Pengembangan anggota ini dapat mengurangi atau menekan masalah di dalam dan di luar organisasi. Setelah pelatihan dan pendidikan, diharapkan anggota menjadi lebih mahir dan terampil dalam melakukan tugas apa pun.

3. Moral Anggota

Moral anggota sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan moral yang baik, setiap hasil pekerjaan akan sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan pengembangan anggota, moral anggota diharapkan lebih baik, sehingga keahlian, keterampilan, dan kemampuan anggota sesuai dengan pekerjaannya, sehingga anggota bekerja dengan semangat dan antusias untuk menyelesaikan setiap tugas dengan hasil yang memuaskan bagi organisasi.

4. Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang kuat diperlukan untuk mengelola semua operasi organisasi. Karena peran pimpinan sangat penting, pemimpin juga perlu dilatih. Pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan orang-orang di bawahnya. Dengan pengembangan ini, seorang pimpinan diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, keberhasilan atau kegagalan organisasi bergantung pada bagaimana pimpinan mengatur, menjaga, dan menjalankan setiap rencana yang telah ditetapkan dengan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

KASIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan diskusi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pelatihan meningkatkan kemampuan anggota untuk mengembangkan tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang (Gustiana, 2022).

Saran

1. Setiap anggota organisasi harus bisa menempatkan dirinya dimana mereka sudah masuk ke dalam sebuah organisasi, yang mana mereka harus paham bagaimana dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
2. Dengan adanya organisasi diharapkan para anggota dapat mengambil manfaat positifnya, dan bisa di implementasikan pada kehidupannya mendatang.
3. Anggota organisasi harus dapat berperan dalam organisasi tersebut dan menjadi anggota yang aktif agar apa yang dijalani dapat menimbulkan manfaat bagi dirinya.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.

**PENERAPAN FUNGSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UKM-F EFEC
COLLABORATION UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA**

- Abdi Akbar, Maulana Haeruddin, dkk. (2023). Pelatihan dan pengembangan SDM dalam perspektif ilmu manajemen: Sebuah studi literatur. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS)*, 1(1), 1–7. Dan, P., & Sdm, P. (2023). *Issn : 3025-9495*. 2(12), 1–8.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Mustopa, R., Khopipah Barjah, M., Afina Ahsaina, N., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166–174. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i3.21>
- Suwanto & Priansa D, J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.