



---

## APAKAH PELATIHAN BERDAMPAK PADA UPAH PEKERJA INDONESIA? SURVEI ANGKATAN KERJA NASIONAL 2020-2021 (LITERATURE REVIEW)

Aisar Diva Gayatri<sup>1</sup>, Dimas Galih Saputra<sup>2</sup>

S1 Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya  
[dimasgalih.22033@mhs.unesa.ac.id](mailto:dimasgalih.22033@mhs.unesa.ac.id), [aisar.22071@mhs.unesa.ac.id](mailto:aisar.22071@mhs.unesa.ac.id)

### ABSTRAK

Dalam konteks pandemi COVID-19, pelatihan pekerja di Indonesia menjadi topik yang sangat relevan. Dalam literatur ini, kita akan melihat apakah pelatihan berdampak pada upah pekerja Indonesia. Survei Angkatan Kerja Nasional 2020-2021 dan beberapa penelitian lainnya digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dan upah pekerja. Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* untuk mengumpulkan dan mengevaluasi penelitian terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap upah pekerja. Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional 2020-2021 menunjukkan bahwa pekerja penerima upah di sektor formal yang pernah mengikuti pelatihan memiliki rata-rata upah yang lebih tinggi, yaitu sekitar empat juta rupiah per bulan, sedangkan pekerja yang tidak pernah mengikuti pelatihan memiliki rata-rata upah yang lebih rendah. Penelitian lainnya juga mendukung hasil ini. Misalnya, penelitian oleh Mufida S et al. (2020) menunjukkan bahwa strategi pemerintah Indonesia dalam menangani wabah COVID-19 memiliki dampak pada upah pekerja. Selain itu, penelitian oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan baru perlu diberikan agar memiliki ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan

### ARTIKEL INFO

Kata Kunci  
pelatihan, upah  
pekerja, Survei  
Angkatan Kerja  
Nasional,  
systematic  
literature review,  
COVID-19,  
Indonesia.



---

memiliki peran penting dalam meningkatkan upah pekerja di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan strategi pelatihan yang efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pekerja dan upah pekerja.



---

## **I. Latar Belakang dan Tujuan**

Indonesia mengalami era globalisasi dan modernisasi dengan majunya teknologi. Suatu perusahaan harus didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten dan handal, agar perusahaan mencapai keunggulan dan keberhasilan yang diinginkan. Persaingan antar manusia semakin ketat sehingga tak jarang maraknya pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan guna memperbaharui kemampuan karyawannya. selain adanya pemutusan hubungan kerja perusahaan pun berupaya memberikan program lain seperti memberikan pelatihan dan karyawan.

Pelatihan karyawan merupakan salah satu program yang cukup penting untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang akhirnya perusahaan mengharapkan adanya pencapaian dalam tujuan maupun visi dan misi dari perusahaan tersebut. Menurut Jaya, H. P. & Pendrian, O. (2024) Untuk meningkatkan kinerja dan inovasi di tempat kerja perlunya pemberdayaan karyawan, karena pemberdayaan karyawan merupakan hal yang sangat penting. Ada beberapa strategi pemberdayaan karyawan yaitu dengan memberikan otonomi kepada karyawan dalam mengambil keputusan dan dalam mengelola tugas mereka, hal ini memungkinkan mereka bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka sendiri dan termotivasi untuk menemukan solusi yang inovatif dalam menghadapi masalah.

Menurut Sari, D. N. & Fahlia (2021), kegiatan pelatihan merupakan suatu proses dimana diselenggarakan untuk mencapai terpenuhinya kebutuhan nyata peserta pelatihan agar dapat memberikan perkembangan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawabnya. Melalui kegiatan pelatihan ini diharapkan para peserta mendapatkan solusi kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan saat ini dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan karyawan dan perusahaan.

Menurut Pratiwi and Hartono (2021), Program pelatihan dan pengembangan merupakan dua hal yang berbeda. Pelatihan merupakan metode mengembangkan kinerja secara fisik dari karyawan sehingga berupaya mendukung berhasilnya tujuan perusahaan, sedangkan pengembangan merupakan cara mengembangkan kinerja karyawan sendiri guna menempuh kompetensi pada kesempatan selanjutnya.





penting untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, memberikan otonomi, pelatihan, dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi karyawan juga sangat efektif dalam meningkatkan inovasi dan motivasi karyawan

## **II. Tinjauan Pustaka**

### **A. Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pekerja agar lebih efektif dalam melakukan tugasnya (Rosmayati et al., 2021). Dalam konteks industri, pelatihan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerja. Pelatihan dapat berupa pelatihan teknis, pelatihan manajemen, atau pelatihan soft skill seperti komunikasi dan teamwork. Pelatihan teknis biasanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis pekerja, seperti penggunaan peralatan atau sistem tertentu. Pelatihan manajemen, sebaliknya, berfokus pada pengembangan keterampilan manajerial, seperti pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya.

Menurut pendapat dari Miharti, (2022) pelatihan juga dapat membantu pekerja dalam meningkatkan kesadaran dan kepedulian terhadap keamanan dan kesehatan kerja. Dengan demikian, pekerja dapat lebih berhati-hati dan berperilaku secara lebih aman dan sehat dalam melakukan tugasnya. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu pekerja dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja yang terus berkembang. Dengan demikian, pekerja dapat lebih siap dan efektif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di industri.

### **B. Upah Pekerja**

Upah pekerja adalah suatu komponen penting dalam sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan (Farisi, 2022). Upah pekerja berfungsi sebagai motivasi bagi pekerja untuk melakukan tugasnya dengan baik dan efektif. Upah pekerja dapat berupa upah tetap, upah berdasarkan prestasi, atau upah berbasis kinerja. Upah tetap biasanya diberikan kepada pekerja yang telah menyelesaikan masa kontrak atau telah bekerja dalam jangka waktu yang lama.

Upah berdasarkan prestasi, sebaliknya, diberikan kepada pekerja yang telah menunjukkan prestasi yang baik dalam melakukan tugasnya. Menurut pendapat dari Shyreen et



al., (2022) upah berbasis kinerja, biasanya diberikan kepada pekerja yang telah mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pekerja dapat lebih berfokus dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upah pekerja juga dapat berupa bonus atau insentif, yang diberikan kepada pekerja yang telah menunjukkan prestasi yang baik atau telah melakukan tugasnya dengan baik.

Upah pekerja juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja pekerja. Dengan demikian, pekerja dapat lebih yakin dan percaya diri dalam melakukan tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pekerja, sehingga mereka dapat lebih produktif dan efektif dalam melakukan tugasnya. Selain itu, upah pekerja juga dapat berpengaruh pada kualitas pekerja, sehingga pekerja dapat lebih berhati-hati dan berperilaku secara lebih baik dalam melakukan tugasnya.

Dalam beberapa tahun terakhir, menurut Fahrezi & Sudibyo Bo, (2023) upah pekerja telah menjadi lebih fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih mudah mengatur upah pekerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan mereka. Selain itu, upah pekerja juga dapat dilakukan secara online, sehingga pekerja dapat lebih mudah mengakses upah pekerja dari mana saja dan kapan saja. Dengan demikian, pekerja dapat lebih efektif dan efisien dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka.

### **III. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka sebagai pendekatan utama untuk menganalisis dampak pelatihan kerja dan tingkat kesejahteraan, yakni upah yang diterima di Indonesia pada periode 2020-2021. Metode studi literatur ini meliputi pengumpulan, pengkajian, dan analisis data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber terpercaya seperti jurnal ilmiah, laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS), serta publikasi dari lembaga penelitian dan organisasi internasional (Zahra et al., 2022). Data sekunder ini memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi ekonomi dan sosial di Indonesia selama periode yang dianalisis.

Data dari Badan Pusat Statistik (2024) Hal ini sangat penting dalam penelitian ini karena menyediakan data kuantitatif yang resmi dan rinci tentang berbagai indikator ekonomi dan



sosial di Indonesia. BPS mengumpulkan dan mempublikasikan data tentang pelatihan, dan juga tingkat kesejahteraan masyarakat, yakni upah. Data ini akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi korelasi dan tren selama periode 2020-2021, memberikan gambaran yang jelas tentang perkembangan dan perubahan yang terjadi.

Dengan menggunakan metode studi literatur, penelitian ini dapat mengintegrasikan berbagai sumber data yang kaya dan beragam untuk memberikan analisis mendalam dan holistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur yang ada, mengusulkan hipotesis berbasis bukti, dan memberikan rekomendasi kebijakan berdasarkan temuan empiris yang kuat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pemahaman bahwa pelatihan kerja adalah hal yang sangat penting untuk dipersiapkan, guna mendapatkan upah yang sesuai dengan standar yang ideal.

#### **IV. Hasil dan Pembahasan**

##### **A. Pelatihan**

Indonesia sedang menghadapi era globalisasi dan modernisasi dengan pesatnya perkembangan teknologi. Agar perusahaan dapat bersaing dan mencapai kesuksesan yang diinginkan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan andal. Dengan meningkatnya persaingan di antara pekerja, perusahaan sering melakukan pemutusan hubungan kerja untuk memperbarui kemampuan karyawan. Namun, selain pemutusan hubungan kerja, perusahaan juga berupaya meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan.

Pelatihan karyawan adalah program yang penting untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas. Menurut Jaya, H. P. & Pendrian, O. (2024), pemberdayaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan inovasi. Strategi pemberdayaan mencakup memberikan otonomi kepada karyawan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan tugas, yang mendorong tanggung jawab dan motivasi untuk menemukan solusi inovatif. Pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan juga penting untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan, serta memberikan penghargaan atas prestasi mereka untuk meningkatkan motivasi dan inovasi.

Strategi pelatihan meliputi pelatihan teknis, manajemen, dan soft skills seperti komunikasi dan teamwork. Pelatihan teknis berfokus pada pengembangan keterampilan teknis,



sementara pelatihan manajemen mengembangkan kemampuan manajerial seperti pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya. Menurut Miharti (2022), pelatihan juga membantu meningkatkan kesadaran dan kepedulian terhadap keamanan dan kesehatan kerja, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi dan metode kerja.

Pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Karyawan yang lebih terampil dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya cenderung lebih puas dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efektivitas mereka. Selain itu, pelatihan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi lebih banyak dalam organisasi.

Pelatihan kini menjadi lebih fleksibel dan dapat diakses oleh pekerja dari berbagai latar belakang dan tingkat pendidikan. Pelatihan online memungkinkan pekerja mengakses materi pelatihan dari mana saja dan kapan saja, sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan secara lebih efektif dan efisien. Pendekatan ini memungkinkan penyesuaian pelatihan dengan kebutuhan individu dan tujuan organisasi.

Menurut Kurniawati, A. & Hennigusnia (2020), terdapat dua jenis pelatihan: pelatihan umum dan pelatihan khusus. Pelatihan umum meningkatkan keterampilan produktif yang dapat diterapkan di berbagai perusahaan, sementara pelatihan khusus berfokus pada peningkatan produktivitas di perusahaan tertentu. Kombinasi kedua jenis pelatihan ini sering digunakan untuk mengoptimalkan pengembangan keterampilan karyawan.

Pandemi COVID-19 mengubah cara pelatihan dan pengembangan dilakukan. Menurut Mustopa, R & dkk (2021), banyak perusahaan beralih ke pelatihan online untuk mematuhi protokol kesehatan. Pelatihan online memungkinkan kontinuitas pengembangan karyawan meskipun ada pembatasan fisik. Desain pelatihan harus diperhatikan dengan baik untuk memastikan pengetahuan yang diberikan tetap relevan dan terarah.

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap upah pekerja. Pelatihan meningkatkan keterampilan dan produktivitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan nilai pekerja di pasar tenaga kerja dan memungkinkan mereka memperoleh upah yang lebih tinggi. Hubungan antara pelatihan dan upah juga berkontribusi pada kepuasan kerja dan motivasi karyawan untuk terus mengembangkan diri.



---

Secara keseluruhan, pelatihan karyawan merupakan elemen kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. Dengan strategi pelatihan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan. Pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga meningkatkan daya saing dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

## **B. Upah Pekerja**

Indonesia saat ini sedang mengalami era globalisasi dan modernisasi yang pesat dengan kemajuan teknologi yang signifikan. Dalam menghadapi dinamika ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan handal untuk mencapai keunggulan dan keberhasilan. Kompetisi antar tenaga kerja semakin ketat, sering kali memicu pemutusan hubungan kerja (PHK) guna menyelaraskan kemampuan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Selain PHK, perusahaan juga mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Pelatihan karyawan adalah salah satu langkah penting dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan pekerja. Dengan adanya pelatihan, perusahaan berharap dapat mencapai tujuan serta visi dan misinya. Pelatihan karyawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja tetapi juga untuk mendukung inovasi di tempat kerja. Menurut Jaya dan Pendrian (2024), pemberdayaan karyawan melalui pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Strategi pemberdayaan ini termasuk memberikan otonomi kepada karyawan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan tugas, yang dapat memotivasi mereka untuk mencari solusi inovatif terhadap berbagai masalah.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan juga penting untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini akan membuat karyawan lebih produktif dan mampu memberikan kontribusi kreatif bagi perusahaan. Penghargaan atas prestasi karyawan, baik berupa bonus, upah, atau bentuk lain, juga efektif dalam meningkatkan inovasi dan motivasi karyawan.

Menurut Sari dan Fahlia (2021), pelatihan merupakan proses penting untuk memenuhi kebutuhan nyata karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui



pelatihan, diharapkan terjadi penyelesaian kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan saat ini dengan yang dibutuhkan di masa depan. Pratiwi dan Hartono (2021) menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki perbedaan; pelatihan lebih berfokus pada peningkatan kinerja fisik, sementara pengembangan bertujuan untuk membekali karyawan dengan kompetensi untuk peluang di masa depan.

Covid-19 telah membawa perubahan signifikan dalam metode pelatihan dan pengembangan. Menurut Supriatna (2020) dalam Mustopa et al. (2021), perusahaan harus menyesuaikan sistem kerja dan pelatihan agar tetap efektif meskipun sebagian karyawan bekerja dari rumah. Pelatihan yang dilakukan secara online menjadi solusi untuk menjaga protokol kesehatan. Mustopa et al. (2021) menekankan bahwa desain pelatihan selama pandemi harus direncanakan dengan baik agar tetap memberikan manfaat maksimal bagi karyawan dan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya, Sabki dan Alke Mega (2022) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan selama pandemi. Rusdiana dan Ismail (2024) juga menekankan pentingnya pelatihan sebagai investasi bagi angkatan kerja, yang dapat meningkatkan peluang mereka mendapatkan pekerjaan dan pendapatan yang lebih baik.

Dalam melakukan penelitian ini, metode studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sekunder dari berbagai sumber terpercaya. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan jurnal ilmiah memberikan gambaran komprehensif tentang hubungan antara pelatihan kerja dan upah di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan analisis mendalam tentang pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui upah yang lebih baik.

## **V. Kesimpulan dan Rekomendasi**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap upah pekerja di Indonesia, terutama dalam konteks pandemi COVID-19. Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional 2020-2021 menunjukkan bahwa pekerja



yang mengikuti pelatihan cenderung memiliki upah yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mengikuti pelatihan. Penelitian lain juga mendukung temuan ini, menekankan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas pekerja.

Pelatihan terbukti tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis pekerja tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kesadaran dan kepedulian terhadap keamanan dan kesehatan kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi pekerja dan perusahaan. Pandemi COVID-19 telah mengubah cara pelatihan dilakukan, dengan banyak perusahaan yang beralih ke pelatihan online untuk mematuhi protokol kesehatan. Meskipun demikian, pelatihan online tetap efektif dalam meningkatkan keterampilan pekerja, asalkan desain dan implementasinya dilakukan dengan baik.

### **Rekomendasi**

1. Pengembangan Program Pelatihan yang Berkelanjutan: Perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tuntutan industri. Program ini harus mencakup pelatihan teknis, manajerial, dan soft skills.
2. Fokus pada Pelatihan Online: Mengingat situasi pandemi yang masih berlangsung, perusahaan harus terus mengoptimalkan pelatihan online. Desain pelatihan harus disesuaikan untuk memastikan bahwa konten yang disampaikan tetap relevan dan mudah dipahami oleh karyawan.
4. Evaluasi dan Penyesuaian Program: Perusahaan harus secara rutin mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan melakukan penyesuaian sesuai dengan feedback dari karyawan dan perubahan dalam industri.
5. Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan: Perusahaan dapat meningkatkan kualitas pelatihan dengan berkolaborasi dengan institusi pendidikan dan pelatihan, baik lokal maupun internasional, untuk memastikan bahwa materi pelatihan selalu up-to-date dan relevan.

Dengan mengikuti rekomendasi ini, perusahaan di Indonesia dapat memaksimalkan manfaat pelatihan untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan pekerja, serta mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan.



---

## Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2024). *Data Badan Pusat Statistik*. [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)
- Fahrezi, S., & Sudibyo Bo, S. B. (2023). Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 41–50. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.370>
- Farisi, M. F. I. (2022). *Pengaruh Gender Terhadap Tingkat Upah Pekerja di Indonesia Berdasarkan Status Sektor Pekerjaan dan Wilayah Tempat Tinggal*. Unpublished. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27686.50246>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6).
- Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 36–43. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14232>
- Mustopa, R., Barjah, M. K., & Ahsaina, N. A. (2021). *Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19. 1*.
- Novitasari, D. (2021). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KESEJAHTERAAN LULUSAN BALAI LATIHANKERJA (BLK) DI KABUPATEN SUMBAWA. 03(01)*.
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 331–338. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610>



---

Rusdiana, V., & Ismail, M. (2024). *PENGARUH PROGRAM*

*PELATIHAN TERHADAP KECEPATAN MEMPEROLEH PEKERJAAN*. 3(1).

Sabki, S., & Alke Mega, S. (2022). *PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19*. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(9), 1749–1762.

<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.232>

Shyreen, N., Fauzi, A., & Octarina, L. (2022). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN: GAJI, UPAH DAN TUNJANGAN (LITERATURE REVIEW AKUTANSI MANAJEMEN)*. *JEMSI*, 3(4).

Zahra, S. R., Soraya, N., Aulia, Z., Kamal, S., & Sauna, A. P. (2022). *Politik Strategi Nasional dalam Pengentasan Kemiskinan Indonesia: Menuju Indonesia Sejahtera*.



**Lampiran**

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

<b>Penulis/Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Mustopa et al., 2021)	Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19	Pendekatan Kajian Pustaka	Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan dan pengembangan MSDM di masa pandemi Covid-19 ini dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti menggunakan e-learning, aplikasi zoom, google meeting, dan berbagai aplikasi lainnya.
(Novitasari, 2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kabupaten Sumbawa	Formula Slovin	Berdasarkan penelitian ini disimpulkan bahwa setelah adanya pelatihan belum menjamin adanya penurunan ataupun peningkatan pelatihan kerja untuk mendapatkan kesejahteraan di Kabupaten Sumbawa.
(Sabki & Alke Mega, 2022)	Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Program Pelatihan (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan Pengembangan SDM (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap



			kinerja karyawan (Y), dan Program Pelatihan (X1), dan Pengembangan SDM (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.
(Gustiana et al., 2022)	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)	Kajian Pustaka	Hasil literature review ini yaitu bahwa pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan dilakukan evaluasi untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tersebut.
(Rusdiana & Ismail, 2024)	Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kecepatan Memperoleh Pekerjaan	Data Kuisisioner	Berdasarkan penelitian ini, bahwa pelatihan sebagai suatu pengalaman dan investasi yang penting bagi angkatan kerja, selain untuk meningkatkan kualitas, juga berpeluang dalam diterimanya bekerja. Oleh karena itu, sebagai angkatan kerja atau penganggur lebih disarankan untuk mengikuti program pelatihan sebagai investasi modal manusia selama periode mencari kerja, karena akan berdampak pada perolehan pekerjaan dan pendapatan.