

**STUDI DESKRIPTIF PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA PADA GETS HOTEL MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



OLEH:

BRIGITA JIENIFER SELA

2020120086

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

MALANG

2024

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan strategi yang digunakan di Gets Hotel Malang untuk pelatihan dan pengembangan karyawan, beserta hasil yang diikuti. Metode deskriptif digunakan dalam desain penelitian kualitatif. Temuan studi ini menunjukkan bagaimana lima prinsip pelatihan keterlibatan besar, integrasi, relevansi, umpan balik, dan transparansi diterapkan pada pelatihan sumber daya manusia. Di The Gets Hotel Malang, penggunaan HRD juga menyoroti proses penerapan rencana pembangunan, yang mencakup tujuan, strategi, peserta, pelatih, dan pelaksanaan. Efek menguntungkan dari peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan HRD adalah pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan. Bagi staf Gets Hotel Malang, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengembangan; Sumber Daya Manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi sebagian besar operasional bisnis di Indonesia, baik besar maupun kecil. Surajiyo dkk. (2020) menegaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai potensi, sentimen, nalar, pengetahuan, keterampilan, dan tenaga kerja. Efektivitas sumber daya manusia suatu perusahaan sangat mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia yang sangat penting bagi bisnis, suatu organisasi tidak dapat mewujudkan visi dan tujuan yang diinginkan (Askiyanto, 2022). Karena sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan bisnis. Sumber daya manusia harus dipertahankan karena nilainya yang sangat besar (Iriani, 2024). Khususnya dalam hal kinerja dan pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia sangatlah penting. Produktivitas dan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi menentukan berhasil atau gagalnya suatu usaha (Samsuni, 2017).

Sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaannya dengan serius dan profesional sangat penting bagi dunia usaha (Andayani dan Hirawati, 2021). Meskipun demikian, kesuksesan perusahaan akan semakin sulit jika kewajiban mereka tidak dipenuhi. Tolok ukur suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya (Gunawan, 2022). Agar bisnis dapat berkembang dengan lebih mudah, diperlukan sumber daya manusia yang lebih baik.

Seiring berjalannya waktu, semakin banyak perusahaan yang tumbuh di berbagai wilayah di Indonesia. Organisasi menghadapi persaingan yang ketat sebagai akibat dari meningkatnya jumlah perusahaan. Selain itu, terdapat persaingan sengit antar perusahaan karena kedekatan perusahaan di industri serupa. Banyak perusahaan baru bermunculan, menggembar-gemborkan kekhasan dan penawaran terbaik mereka untuk menarik pelanggan dan membedakan diri mereka dari pesaing (Kusuma, 2016). Memberikan pelayanan terbaik merupakan peran kunci sumber daya manusia dalam organisasi ini. Efektivitas pegawai dalam melayani organisasi disebut dengan fungsi sumber daya manusia. Hasil pekerjaan yang baik dari karyawan dapat mendorong dan memungkinkan lebih banyak ekspansi bisnis (Askianto, 2023). Kita dapat menarik kesimpulan bahwa suatu perusahaan tidak dapat membedakan dirinya dari pesaingnya kecuali jika karyawannya bekerja pada tingkat yang tinggi.

Sektor korporasi harus tangguh dalam menghadapi persaingan. Salah satu kekuatan organisasi adalah basis sumber daya manusianya. Hal terpenting yang harus diupayakan oleh dunia usaha untuk ditingkatkan adalah aset sumber daya manusianya (Aprilioni, 2017). Perusahaan harus mampu menyediakan platform dan fasilitas yang dibutuhkan pekerja atau sumber daya manusia untuk beroperasi seefektif mungkin di masa depan. Secara tidak sengaja, hal ini akan meningkatkan keunggulan organisasi yang berorientasi pada keberhasilan. Pegawai yang dianggap kurang kompeten diberi mandat untuk mengikuti kegiatan pengembangan tertentu guna meningkatkan kinerjanya dan lebih mempersiapkan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya di masa depan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Bagi sumber daya manusia suatu organisasi, pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu aspek yang paling krusial. Dalam sebuah organisasi, pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu tindakan yang membuat setiap orang menjadi lebih kompeten. Kegiatan ini bertujuan untuk memotivasi staf agar berusaha maksimal agar tujuan perusahaan dapat secepatnya tercapai (Apriliana & Nawangsari, 2021). Untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat, pelatihan dan pengembangan sangat berharga bagi sumber daya manusia atau karyawan perusahaan (Cahya et al., 2021).

Sebagaimana dikemukakan oleh Gunawan (2016), pelatihan merupakan suatu proses yang dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan kepada pekerja. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia bisnis. Semua perusahaan harus memprioritaskan pelatihan sumber daya manusia karena mempekerjakan seseorang tanpa pelatihan yang tepat tidak menjamin bahwa mereka akan mampu melaksanakan tugasnya dengan kemampuan terbaiknya (Elfrianto, 2016). Karyawan baru sering kali diberikan rekomendasi oleh sumber daya manusia mengenai tugas dan tugas yang akan diberikan kepada mereka. Sumber daya manusia atau pegawai baru harus mendapatkan pelatihan dalam bentuk kegiatan yang memperkuat kompetensinya untuk menjalankan peran dan kewajiban organisasi. berlatih sambil mengajar. Karyawan di organisasi, apa pun masa jabatannya, diwajibkan untuk menjalani pelatihan karena kebutuhan kerja dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor, termasuk perubahan strategi dan kondisi lingkungan (Karen et al., 2021). Untuk membantu pelatihan, pengetahuan,

keahlian, dan keterampilan dimasukkan ke dalam kegiatan pengajaran dan pelatihan.

Perluasan sumber daya manusia suatu bisnis juga sama pentingnya. Melalui strategi yang disengaja, terorganisir, dan terkoordinasi, pengembangan sumber daya manusia berupaya memperluas pengetahuan di bidang kontekstual, etika, teknis, dan teoritis sejalan dengan tuntutan pekerjaan (Andayani & Hirawati, 2021). Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kualitas staf dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pemeliharaan karyawan. Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang luar biasa dan patut diperhatikan, ditunjukkan oleh profesionalisme subjeknya (Haryanto dkk., 2020). Perkembangan sumber daya manusia merupakan kualitas yang berkaitan dengan produktivitas individu. Kemampuan suatu organisasi untuk maju mungkin disebabkan oleh fungsi utama pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas, serta sejumlah tujuan lain yang harus dicapai (Bariqi, 2018).

Gets Hotel Malang merupakan perusahaan hotel yang terletak di Jl. Brigjen Slamet Riadi Nomor 38 di Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. Korporasi ini mengeksploitasi karyawannya sebagai sumber daya manusia untuk menopang operasional yang sedang berjalan. Tentunya para karyawan Gets Hotel Malang harus bekerja semaksimal mungkin dalam segala kenyamanan demi memperlancar tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan sangat penting untuk mempersiapkan pekerja

menghadapi tugas yang akan mereka hadapi, meskipun pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan mereka menghadapi promosi di masa depan atau tanggung jawab yang lebih besar (Kusuma, 2016).

Informasi latar belakang yang disebutkan akan membantu peneliti lebih memahaminya, sehingga peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Gets Hotel Malang”**.

1.2 Fokus Penelitian

Setiap bisnis, organisasi, atau kelompok ingin memiliki sumber daya manusia berkaliber tertinggi dan paling terampil. Perusahaan, organisasi, dan kelompok pendukung sumber daya manusia harus membantu masyarakat mengembangkan keterampilan dan kemampuannya dengan menawarkan fasilitas pengembangan keterampilan serta pelatihan dan pengembangan. Hal ini akan menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuan terbaik. Penelitian ini berfokus pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya di Gets Hotel Malang.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai pelatihan dan pengembangan yang telah disampaikan sebelumnya, maka peneliti memetakan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan di Gets Hotel Malang?

2. Apa outcome dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Gets Hotel Malang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian ini berdasarkan uraian topik penelitian sebelumnya:

1. Mempelajari dan memberikan gambaran mengenai inisiatif pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Gets Hotel Malang.
2. Untuk mengetahui outcome pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Gets Hotel Malang.

1.5 Manfaat Penelitian

Keuntungan-keuntungan berikut, baik konseptual maupun praktis, diharapkan oleh para peneliti dari penelitian ini:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Tujuan penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan memberikan manfaat khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya dan pelatihan manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi peta jalan untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat praktis

1. Bagi perusahaan

Peneliti berharap bahwa temuan mereka akan mendidik pihak-pihak terkait tentang program pelatihan dan pengembangan sumber daya yang

dilakukan perusahaan, sehingga memungkinkan pihak-pihak terkait untuk melihat data dan mungkin berinovasi atau meningkatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya.

2. Bagi dunia akademik

Untuk membantu institusi pendidikan menciptakan program yang lebih sukses dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendorong pembangunan berkelanjutan, peneliti berharap temuan studi ini dapat bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Amirudin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan dan Aplikasi*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Andayani, T. B., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 804-812.
- Aprilioni, J. R. (2017). Studi Deskriptif Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Premier Inn Hotel Surabaya. *AGORA*, 5 (2).
- Askiyanto, M., Gunawan, C. I., & Hamsi, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi*.
- Askiyanto, M., Lestari, E., Hidayat, I., Setyawati, Y., & Ikis, L. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Pada Koperasi (Studi pada KPRI Universitas Brawijaya). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, Vol 4, No 1
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 64-69.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal Of Management*, 230-242.
- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*.
- Gunawan, C. I. (2016). *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Purwokerto: CV.IRDH (Research & Publishing).
- Gunawan, C. I., Kita, M., & Novitami, R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang. *Fakultas Ekonomi dan Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang*.

- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 200-207.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Prlatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 657-666.
- Haryanto, A. T., Santosa, J., & Triono, B. S. (2020). Implementasi Motivasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Komitmen, Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Ecobisma*, 7 (2).
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5 (1), 98-115.
- Herwina, W. (2021). *Analisis Model-Model Pelatihan*. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Museum Pusaka Nias. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi UNSRAT*, 10 (2)
- Iriani, N. I., & Rifai, M. (2024). Similarity Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Rumah Tangga Tani Di Kota Batu (Studi di Desa Tlekung Kecamatan Junrejo Kota Batu). *Unitri Press*.
- Irmayani, N. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Iskandar. (2022). *Metode Penelitian Dakwah*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Kaharuddin. (2021). Kualitatif : Ciri dan Karakter Sebagai Metodologi. *Jurnal Pendidikan*, 9 (1).
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 1332-1341.
- Kusuma, S. M. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pasa D'Season Hotel Surabaya. *AGORA*, 4 (2).
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Matode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.

- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive dan snowball sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 33-39.
- Liniarti, S., Hatta, H., Umiyati, H., Amane, A. P., Santosa, S., Novianti, R., Ahdiyati, M. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal.Stie-aas.ac.id*, 403-411.
- Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Pujaastawa, I. B. (2016). Teknik Wawancara Dan Observasi Untuk Pengumpulan Bahan Informasi. 1-11.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Rozalena, A., & Dewi, S. K. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Salsabila, D. L., & Fadli, U. M. (2023). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Pupuk Kujang Cikampek. *JURNAL ECONOMINA*, 2 (6), 1281-1294.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 113-124.
- Setiawati, U. *Kerangka Berfikir*. *Academia.edu*.
- Shobirin, A., & Erawati, N. (2022). Membangun Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of March Management Reserch*, 4 (1), 1-8.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 363-370.
- Tufa, N. (2018). Pentingnya Pengembangan SDM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4 (2).

Umrati, & Wijaya, H. (2020). *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*. Makasar: Sekolah Tinggi Theologia J

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 13 (2).