

PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM PENINGKATAN KOMPETISI SUMBER DAYA MANUSIA

Anggita Maghfiroh ^{*1}
Fadya Dwi Aglika ²
Ghaitsa Azahra Ramadhani ³
Shilva Olivia Stiadi ⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

*e-mail: anggitamaghfiroh@gmail.com, fadyaaglika@student.inaba.ac.id, azzahrancaa@gmail.com, shilvaoliviastiadi@gmail.com

Abstrak

Fungsi strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pelatihan dan pengembangan. Fungsi ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan daya saing sumber daya manusia di era transformasi digital. Dengan menganalisis literatur dari berbagai penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi SDM. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, jurnal nasional dan internasional digunakan untuk melakukan riview literatur. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berbasis kompetensi dapat meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan keinginan kerja karyawan. Selain itu, kesiapan seseorang untuk mengatasi perubahan, seperti perencanaan karier kemampuan kepemimpinan yang lebih baik, dan inovasi, dipengaruhi oleh pengembangan SDM. Namun demikian, program pelatihan dan pengembangan masih dipengaruhi oleh elemen internal dan eksternal. Faktor-faktor ini termasuk dukungan manajemen, relevansi materi, persepsi karyawan, dan keterbatasan fasilitas. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini, pelatihan dan pengembangan merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting bagi perusahaan yang ingin mengembangkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi kerja, MSDM, Pelatihan, Pengembangan MSDM.

Abstract

The strategic function of human resource management (HRM) is training and development. This function aims to improve the competence, capabilities, and competitiveness of human resources in the era of digital transformation. By analyzing literature from various previous studies, this study aims to evaluate the role of training and development in improving HR competency. To improve the quality of human resources, national and international journals were used to conduct a literature review. The results indicate that systematically designed and competency-based training can improve employees' technical skills, knowledge, and work desire. Furthermore, an individual's readiness to cope with change, such as career planning, improved leadership skills, and innovation, is influenced by HR development. However, training and development programs are still influenced by internal and external factors. These factors include management support, material relevance, employee perceptions, and limited facilities. As this study demonstrates, training and development is a crucial long-term investment for companies seeking to develop superior and competitive human resources.

Keywords: Competency, HR, Human resource development, training, work motivation.

PENDAHULUAN

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia adalah salah satu dasar utama untuk kemajuan bangsa, terutama dalam aspek pendidikan dan sekitar pekerjaan yang sangat menentukan terbentuknya generasi unggul serta tenaga profesional yang terampil. Di tengah dunia yang semakin saling terhubung dan kemajuan revolusi industri keempat, tantangan yang dihadapi menjadi lebih bervariasi dan rumit. Transformasi dalam bidang teknologi, sosial, dan ekonomi menuntut tenaga kerja yang mampu beradaptasi, kreatif, serta memiliki daya saing yang

tinggi agar mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan global (Elshifa dkk., 2024; Yusuf & Hendra, 2023)

Pengembangan keterampilan dan pelatihan bagi pekerja adalah strategi utama untuk menghadapi tantangan ini. Melalui program pelatihan, individu dapat memperkaya pengetahuan, kemampuan, serta etika kerja yang diperlukan agar dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Di lingkungan pendidikan, pelatihan tidak hanya ditunjukkan untuk guru, namun juga untuk staf pendidikan lainnya, guna mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional yang berkualitas dan berdaya saing (Suryani dkk., 2023), sehingga tujuan pendidikan nasional yang berkualitas dan kompetitif dapat terwujud. Inisiatif pengembangan keterampilan tenaga kerja menjadi kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal di era digital.

Pengelolaan karyawan yang efisien dan penerapan sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat adalah faktor penting bagi kelangsungan operasional perusahaan. Tenaga kerja menjadi aset terpenting yang memainkan peran kunci dalam mendorong keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan cara yang maksimal dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan spesialisasi mereka. Namun, pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan efisien dan efektif, sehingga potensi karyawan belum dikembangkan secara maksimal (Halisa, 2020). Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi keunggulan bersaing bagi perusahaan, karena pengembangan maksimal terhadap potensi karyawan akan menghasilkan kinerja terbaik.

Dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai, pembelajaran memiliki peranan yang krusial. Pembelajaran yang terorganisir dirancang untuk mendukung karyawan dalam memperoleh pengetahuan serta keterampilan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Aktivitas ini bisa mencakup pelatihan, seminar, lokakarya, pendampingan, maupun kelas yang disusun secara sistematis. Selain itu, pendidikan formal di luar tempat kerja, seperti melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, juga dianggap sebagai jenis pembelajaran yang terstruktur (Duta & Duta, t.t.; Elshifa dkk., 2024)

Sebaliknya, pembelajaran yang tidak terstruktur adalah proses pembelajaran yang terjadi secara alami antara karyawan, biasanya melalui interaksi dan berbagi pengalaman kerja. Jenis pembelajaran ini bisa berupa diskusi dengan sesama rekan, meminta masukan, berbagi pengetahuan, atau mencari informasi tambahan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Baik pembelajaran formal maupun informal memiliki peran yang sama pentingnya dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan di era digital (Malika dkk., t.t.; Yusuf & Hendra, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan studi literatur *riview* atau dengan mengkaji jurnal-jurnal ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia. Semua artikel yang disitasi bersumber dari Google Scholar, dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam proses penguatan kapasitas SDM melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kualitas kinerja serta daya saing SDM yang unggul.

Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap konsep, teori, dan praktik terbaik (*best practices*) yang relevan dalam pengembangan SDM. Data diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah berbagai literatur, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM.

Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi perbedaan antar teori dan praktik yang digunakan untuk menerapkan program pengembangan SDM di berbagai

organisasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan membuat strategi yang fleksibel dan relevan untuk memenuhi kebutuhan zaman modern. Metode ini dianggap efisien karena mampu memberikan gambaran menyeluruh tanpa memerlukan pengumpulan data primer secara langsung, tetapi tetap menghasilkan analisis mendalam dan berbasis bukti ilmiah.

Oleh karena itu, diharapkan bahwa metodologi penelitian ini dapat berfungsi sebagai landasan teoritis dan praktis untuk mengembangkan strategi penguatan SDM yang kuat, berdaya saing, dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika yang berkembang di lingkungan kerja kontemporer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis berbagai literatur nasional dan internasional menunjukkan bahwa isu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam peningkatan kompetensi individu, terutama di era transformasi digital yang menuntut kemampuan adaptif dan kesiapan perubahan yang tinggi (Tabina dkk., t.t.). Ini berarti bahwa mereka perlu dilatih ulang untuk kompetensi baru, memiliki kapasitas adaptif, dan kesiapan untuk berubah. Sebagian besar peneliti setuju bahwa pelatihan berbasis kompetensi yang terorganisir dengan baik secara signifikan meningkatkan efektivitas dalam keterampilan, pengetahuan, bakat, dan produktivitas karyawan (Bariqi, 2018; Sangapan dkk., t.t.). Pelatihan tidak hanya relevan untuk mentransfer pengetahuan tetapi juga untuk mempromosikan pendekatan yang lebih profesional, lebih disiplin, serta peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh (Pratiwi dkk., 2022). Selain itu, meningkatkan kepercayaan diri pekerja dan memperkuat kemampuan mereka untuk membuat keputusan strategis yang terinformasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengembangan bakat mendorong tingkat inovasi yang tinggi sementara pekerja belajar untuk berpikir kritis dan eksploratif atas masalah yang muncul di tempat kerja mereka.

Dampak pelatihan terhadap kepemimpinan, kreativitas, dan adaptasi organisasi individu sangat kuat. Inisiatif pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan lainnya yang merupakan program pengembangan karyawan seperti mentoring dan coaching, rotasi pekerjaan, dan perencanaan karir adalah investasi yang membantu karyawan memperluas peran mereka, meningkatkan rasa percaya diri, dan meningkatkan kemampuan mereka untuk membuat keputusan strategis. Beberapa studi berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia merangsang kreativitas karena karyawan didorong untuk berpikir kritis dan mengeksplorasi lebih banyak tentang masalah yang ada di tempat kerja. Studi lain mengungkapkan bahwa keberhasilan program pelatihan dan pengembangan bergantung pada faktor-faktor organisasi internal. Faktor yang paling krusial adalah dukungan manajemen.

Alokasi anggaran, fasilitas yang tepat, mentor yang berpengalaman, dan kebijakan yang mendukung penting untuk keberhasilan program tersebut. Faktor penting lainnya termasuk relevansi materi pelatihan terhadap organisasi. Pelatihan yang tidak mengatasi masalah nyata dari tugas yang ada cenderung memiliki sedikit atau tidak ada dampak pada tingkat kompetensi. Selain itu, motivasi karyawan dan persepsi mereka tentang kegunaan program pelatihan berkontribusi pada keberhasilan program tersebut. Karyawan yang menganggap pelatihan sebagai relevan dan bermanfaat bagi mereka cenderung memiliki pencapaian kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang menganggap pelatihan hanya sebagai rutinitas yang harus diselesaikan.

Faktor eksternal juga dapat berperan dalam memperkuat atau melemahkan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Kemajuan teknologi, misalnya, memungkinkan organisasi untuk mengembangkan program pelatihan digital seperti e-learning, LMS, dan simulasi virtual, yang membantu memperlancar dan mengoptimalkan proses pelatihan. Namun, ada artikel yang menyoroti hambatan seperti fasilitas teknologi yang tidak memadai, kesenjangan literasi digital,

dan kekurangan pelatih yang akrab dengan teknologi modern, yang dapat menghambat keberhasilan program pelatihan di organisasi yang tidak siap secara infrastruktur. Berdasarkan studi yang dilakukan, proses pelatihan dan pengembangan adalah investasi jangka panjang yang sangat strategis bagi organisasi. Organisasi yang fokus pada pengembangan sumber daya manusia mereka memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi, kinerja karyawan yang lebih baik, dan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah. Pelatihan dan pengembangan juga membantu membentuk ekosistem tempat kerja yang fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan, berbeda dengan sebagian besar organisasi yang reaktif terhadap digital. Oleh karena itu, program-program ini membantu meningkatkan keterampilan karyawan dan membantu dalam meningkatkan daya saing organisasi.

KESIMPULAN

Dalam era transformasi digital saat ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis literatur dan presentasi hasil dan pembahasan. Pelatihan yang direncanakan secara menyeluruh dan berbasis kompetensi terbukti mampu meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, produktivitas, dan profesionalisme karyawan. Selain itu, program pengembangan seperti mentoring, coaching, rotasi kerja, dan perencanaan karier sangat penting untuk meningkatkan kepemimpinan, kreativitas, kemampuan adaptasi, dan kesiapan karyawan untuk mengadaptasi.

Efektivitas pelatihan dan pengembangan sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen, relevansi materi, motivasi karyawan, fasilitas organisasi, dan kesiapan teknologi. Ketidaksiharian materi atau kekurangan dukungan organisasi dapat menghambat peningkatan kompetensi meskipun program pelatihan telah dimulai. Sebaliknya, kemajuan dalam teknologi telah membuka jalan bagi metode pelatihan digital, tetapi masih ada masalah seperti literasi digital dan keterbatasan infrastruktur.

Secara keseluruhan, perusahaan harus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk jangka panjang. Karena itu, keberlanjutan program pelatihan dan pengembangan harus menjadi prioritas untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi perubahan lingkungan kerja. Organisasi yang berfokus pada pengembangan SDM akan memiliki kinerja yang lebih baik, inovasi yang lebih kuat, dan daya saing yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 5.
- Duta, F. D., & Duta, F. D. (t.t.). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan*.
- Elshifa, A., Irfana, T. B., Hardianty, S., Yakin, I., & Yusup, M. (2024). Training and Human Resource Development Methods and Effectiveness. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6), 2709–2718. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i6.2992>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Malika, G. W., Fasha, S. A., Latifa, A. H., Gladisya, A. L., & Ramadhan, Y. (t.t.). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja Dalam PT Astra Agro Lestari. . . P., 4(2).

- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 28–37. <https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.14>
- Sangapan, L. H., Manurung, G., & Manurung, A. H. (t.t.). *PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM PENINGKATAN KAPABILITAS SDM DI SEKTOR PENDIDIKAN*.
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Tabina, A., Sudiantini, D., Lestari, I. B., Ummah, N. F., Syakira, P. N., & Hanida, R. G. (t.t.). *PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (KAJIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*.
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *Jurnal JUPEMA*, 2(2), 52–63. <https://doi.org/10.22437/jupema.v2i2.30510>