

STRATEGI UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN DAYA SAING ORGANISASI

Petty Herawati Pasaribu¹, Dewi Puspaningtyas Faeni²

¹Master of Management, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia

²Lacturer of Postgraduate Masters of Management Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma,
Jakarta, Indonesia

Email: dewi.faeni@unsurya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :26-07-2025

Revised :10-08-2025

Accepted :19-08-2025

Keywords: Training,
Development, Human
Resources, Competencies,
Competitiveness

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

Human resource (HR) training and development is a strategic aspect that is crucial in enhancing individual competencies while supporting organizational competitiveness. In an era of globalization filled with challenges, the need for adaptive, innovative, and productive HR is increasingly critical. Training refers to short-term learning processes aimed at improving specific skills, while development focuses on the long-term growth of individuals in a professional context. The importance of HR training and development lies in its role in strengthening employee productivity, driving innovation, and ensuring the achievement of an organization's strategic objectives. Skilled employees, whose knowledge is continuously updated, are better equipped to adapt to changes in technology and the market. Additionally, effective training improves job satisfaction, loyalty, and motivation, ultimately contributing to the overall success of the organization. The implementation strategy for training and development requires a systematic approach, starting from identifying training needs, designing relevant programs, to evaluating training outcomes. Technology-based approaches such as e-learning and online training platforms have become popular choices, given their flexibility in reaching a wide range of employees. Furthermore, collaboration with educational institutions, project-based training,

and mentoring have proven effective in enhancing employee competencies.

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek strategis yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi individu sekaligus mendukung daya saing organisasi. Di era globalisasi yang dipenuhi dengan tantangan, kebutuhan akan SDM yang adaptif, inovatif, dan produktif semakin mendesak. Pelatihan merujuk pada proses pembelajaran jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan spesifik, sementara pengembangan berfokus pada pertumbuhan jangka panjang individu dalam konteks profesional. Pentingnya pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terletak pada perannya dalam meningkatkan produktivitas karyawan, mendorong inovasi, dan memastikan tercapainya tujuan strategis organisasi. Karyawan yang terampil, dengan pengetahuan yang terus diperbarui, lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar. Selain itu, pelatihan yang efektif meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Strategi implementasi untuk pelatihan dan pengembangan memerlukan pendekatan sistematis, mulai dari mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merancang program yang relevan, hingga mengevaluasi hasil pelatihan. Pendekatan berbasis teknologi seperti e-learning dan platform pelatihan online telah menjadi pilihan populer, mengingat fleksibilitasnya dalam menjangkau berbagai karyawan. Selain itu, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, pelatihan berbasis proyek, dan pembimbingan telah terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Persaingan bisnis yang ketat menuntut organisasi untuk memiliki SDM yang kompeten, adaptif, dan inovatif. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi alat strategis untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sekaligus menjawab tantangan tersebut. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan kinerja individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi keseluruhan organisasi (Hasibuan, 2016). Dalam dunia yang serba cepat berubah, pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan untuk lebih cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan pasar (Sihombing, 2020). Dengan

keterampilan yang terus diperbarui, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan baru dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi.

Metode implementasi pelatihan dan pengembangan semakin beragam, tergantung pada kebutuhan organisasi dan individu. Pendekatan tradisional seperti pelatihan tatap muka masih relevan, namun dengan kemajuan teknologi, pelatihan berbasis online (*e-learning*) menjadi pilihan populer. Platform digital memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja, meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi. Selain itu, pelatihan berbasis proyek dan mentoring juga menjadi metode yang efektif, karena memungkinkan karyawan untuk belajar secara langsung dari pengalaman dan interaksi dengan rekan kerja yang lebih berpengalaman.

Dampak dari pelatihan dan pengembangan SDM terhadap organisasi sangat signifikan. Karyawan yang terlatih dan berkembang memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Mereka juga lebih mampu berinovasi, menciptakan solusi baru, dan mendorong pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan juga meningkatkan retensi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM adalah investasi jangka panjang yang sangat berharga bagi organisasi. Dengan memprioritaskan pengembangan kompetensi karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berkelanjutan. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada strategi bisnis yang baik, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu, dalam era globalisasi dan digitalisasi, pelatihan dan pengembangan SDM juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Karyawan yang terlibat dalam program pelatihan tidak hanya memperoleh keterampilan baru, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk lebih aktif berpartisipasi dalam inovasi dan pengambilan keputusan yang berdampak pada perkembangan Perusahaan (Faeni, 2024a).

Pentingnya investasi dalam pengembangan SDM juga dapat dilihat dari dampaknya terhadap daya saing organisasi. Dalam pasar global yang sangat kompetitif, memiliki SDM yang terampil dan selalu up-to-date menjadi kunci untuk bertahan dan berkembang. Organisasi yang gagal mengembangkan karyawan mereka akan kesulitan untuk bersaing dengan perusahaan lain yang lebih mengutamakan peningkatan kapasitas SDM. Oleh karena itu, pengembangan karyawan bukan hanya sekadar kewajiban, tetapi sebuah kebutuhan strategis yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi (Faeni, 2024b).

Sebagai bagian dari strategi jangka panjang, pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan visi dan misi organisasi. Program pelatihan yang dirancang dengan baik akan membekali karyawan dengan keterampilan yang relevan, sementara program

pengembangan dapat membantu mempersiapkan karyawan untuk mengambil peran yang lebih besar di masa depan. Pengembangan

kepemimpinan, misalnya, tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan manajerial, tetapi juga pada pembentukan karakter dan visi yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi (Faeni, Faeni, Basrowi, & Sungkono, 2025).

Dengan pendekatan yang sistematis, berkelanjutan, dan berbasis teknologi, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan baik untuk individu maupun organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM akan membuahkan hasil dalam bentuk peningkatan kinerja, inovasi yang berkelanjutan, dan daya saing yang semakin kuat di pasar global. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM harus dipandang sebagai elemen inti dalam strategi organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan.

METODE PENELITIAN

Dalam artikel ini, penulis menggunakan metode studi literatur sebagai metode penelitian, yang bertujuan untuk menggambarkan temuan peneliti dari beberapa artikel jurnal. Secara esensial, penelitian dengan metode studi literatur memiliki metode persiapan yang sama dengan metode penelitian lainnya, namun perbedaannya terletak pada sumber dan metode pengumpulan data, yang dilakukan

dengan mencari informasi di perpustakaan, membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian dari artikel yang berkaitan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini (Putri dkk., 2020). Sarwono (2016) menyatakan bahwa studi literatur adalah pemeriksaan data dari berbagai buku referensi dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan studi untuk memperoleh landasan teoritis bagi masalah yang akan diteliti. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami perspektif yang telah berkembang tentang hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi temuan penting yang dapat digunakan untuk mengembangkan wawasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Pelatihan dan Pengembangan SDM

Definisi Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah proses terorganisasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan (Mangkunegara, 2013) yang relevan dengan pekerjaan mereka saat ini. Biasanya, pelatihan ini bersifat jangka pendek dan berfokus pada penguasaan keterampilan yang langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan berfungsi untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dasar yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien dan efektif (Faeni, Oktaviani, Riyadh, Faeni, & Beshr, 2025).

Pengembangan, di sisi lain, adalah upaya jangka panjang untuk membangun kompetensi dan potensi karyawan dengan tujuan mempersiapkan mereka menghadapi

kebutuhan organisasi di masa depan. Pengembangan lebih berfokus pada pertumbuhan pribadi dan profesional, termasuk peningkatan kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan kognitif yang lebih tinggi (Amstrong, 2012). Berbeda dengan pelatihan yang terfokus pada tugas-tugas spesifik, pengembangan lebih bersifat holistik dan mencakup berbagai aspek kompetensi yang mendalam.

Tujuan pelatihan dan pengembangan:

1. Meningkatkan Kinerja Individu dan Organisasi: Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih produktif dan mampu mencapai target organisasi.
2. Membantu Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi dan Pasar: Dalam dunia yang terus berkembang, perubahan teknologi dan dinamika pasar membutuhkan karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat (Sedarmayanti, 2018). Program pelatihan yang tepat akan membantu karyawan untuk menguasai teknologi baru dan memitigasi risiko yang timbul akibat perubahan lingkungan bisnis.
3. Mengembangkan Pemimpin Masa Depan Melalui Perencanaan Suksesi: Salah satu tujuan jangka panjang pelatihan dan pengembangan adalah mempersiapkan karyawan untuk mengambil posisi kepemimpinan di masa depan. Melalui perencanaan suksesi, organisasi dapat menyiapkan individu-individu yang siap menghadapi tantangan dan dapat memimpin tim dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang lebih besar (Faeni, Faeni, R., & Yuliansyah, 2023).

Manfaat bagi Organisasi dan Karyawan

1. Manfaat bagi Organisasi:
 - o Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih efisien dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi.
 - o Inovasi: Dengan pelatihan yang mendalam, karyawan lebih mampu untuk berinovasi, memberikan solusi kreatif terhadap masalah yang ada, dan menciptakan produk atau proses baru yang dapat memperkuat posisi organisasi di pasar.
 - o Daya Saing: Organisasi yang memiliki SDM terlatih dan terus berkembang lebih mampu bersaing di pasar global yang kompetitif.
2. Manfaat bagi karyawan:
 - o Peningkatan Karier: Program pelatihan dan pengembangan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, yang dapat membuka jalur karier yang lebih baik dan kesempatan promosi.
 - o Kepuasan Kerja: Karyawan yang merasa diberdayakan dan dihargai melalui pelatihan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa organisasi berinvestasi dalam pengembangan mereka, yang meningkatkan loyalitas.

- o Keterlibatan: Karyawan yang terlibat dalam pelatihan sering kali merasa lebih terikat dengan organisasi, karena mereka merasa lebih siap dan kompeten dalam menjalankan tugas mereka.

Strategi Implementasi Pelatihan dan Pengembangan

1. **Identifikasi Kebutuhan Pelatihan:** Proses pertama dalam implementasi program pelatihan adalah melakukan analisis kebutuhan. Ini mencakup analisis kebutuhan pada tiga level: organisasi, pekerjaan, dan individu. Analisis organisasi mencakup tujuan dan tantangan bisnis yang harus dihadapi, analisis pekerjaan melihat keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut, dan analisis individu berfokus pada kompetensi yang perlu ditingkatkan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan.
2. **Desain Program Pelatihan:** Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, desain program pelatihan dilakukan dengan menentukan tujuan pelatihan yang spesifik, materi yang relevan, metode yang sesuai, dan durasi pelatihan. Tujuan pelatihan harus jelas dan terukur, serta materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan industri. Metode pelatihan dapat bervariasi, mulai dari on-the-job training (pelatihan langsung di tempat kerja), off-the-job training (pelatihan di luar tempat kerja), hingga metode berbasis teknologi seperti e-learning.
3. **Pelaksanaan Program Pelatihan:** Pelaksanaan pelatihan harus dilakukan dengan pendekatan yang inovatif dan melibatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas. Teknologi seperti platform pembelajaran daring (online learning) memungkinkan pelatihan dapat dilakukan secara fleksibel, sementara metode pelatihan lainnya seperti mentoring dan coaching dapat memberikan pengalaman langsung dan pembelajaran berbasis pengalaman. Selain itu, penting untuk melibatkan pelatih atau instruktur yang berpengalaman dan memiliki pemahaman mendalam tentang materi yang diajarkan, serta mampu menyesuaikan gaya pengajaran dengan kebutuhan peserta.
4. **Evaluasi dan Umpan Balik:** Evaluasi pelatihan adalah langkah penting untuk menilai efektivitas program. Model evaluasi yang banyak digunakan adalah *Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model*, yang mengukur:
 - o Reaksi: Sejauh mana peserta pelatihan puas dengan program pelatihan yang diikuti.
 - o Pembelajaran: Sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru.
 - o Perilaku: Bagaimana peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan mereka.
 - o Hasil: Dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi, seperti peningkatan produktivitas atau inovasi.

Evaluasi yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi keberhasilan pelatihan dan area yang memerlukan perbaikan (Zainal & Hasan, 2015),

serta memberikan umpan balik yang berguna untuk perencanaan program pelatihan di masa depan. Dengan menerapkan strategi ini secara konsisten, organisasi dapat memaksimalkan manfaat pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kapasitas SDM, yang pada gilirannya akan memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi di masa depan.

Pentingnya Keterlibatan Semua Pihak dalam Proses Pelatihan dan Pengembangan

Keberhasilan pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya bergantung pada kebijakan dan program yang disusun oleh departemen Sumber Daya Manusia (SDM), tetapi juga pada keterlibatan seluruh pihak dalam organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga karyawan itu sendiri. Setiap lapisan organisasi memiliki peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang produktif dan mendukung.

1. Peran Manajemen Puncak: Pimpinan organisasi harus memberikan visi dan arahan yang jelas mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi masa depan organisasi. Mereka juga harus memberikan dukungan yang cukup dari segi anggaran, waktu, dan sumber daya untuk memastikan pelatihan dapat dilaksanakan dengan efektif. Dengan keterlibatan aktif dari manajemen puncak, pelatihan dan pengembangan menjadi prioritas utama yang dipandang penting untuk pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.
2. Peran Manajer dan Pemimpin Tim: Manajer di tingkat menengah dan pemimpin tim berperan penting dalam mengimplementasikan pelatihan yang telah dirancang. Mereka harus memastikan bahwa pelatihan relevan dengan kebutuhan tim atau departemen mereka. Selain itu, manajer juga harus mendukung karyawan dalam mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan perkembangan karyawan.
3. Peran Karyawan: Karyawan juga memiliki tanggung jawab dalam pelatihan dan pengembangan diri mereka sendiri. Mereka harus aktif dalam mencari kesempatan untuk belajar, baik melalui pelatihan yang disediakan oleh organisasi maupun dengan mengembangkan keterampilan secara mandiri. Karyawan yang proaktif dalam meningkatkan kemampuan akan lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan SDM

Dalam dunia yang semakin digital, inovasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM menjadi hal yang tak terhindarkan. Teknologi digital memberikan berbagai peluang baru untuk menciptakan pengalaman pelatihan yang lebih fleksibel, interaktif, dan menarik. Beberapa inovasi yang mulai diterapkan di banyak organisasi antara lain:

1. Gamifikasi: Penggunaan elemen-elemen permainan (*gamification*) dalam pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta. Melalui gamifikasi, pelatihan menjadi lebih menarik dan menantang, sehingga peserta lebih terdorong untuk aktif berpartisipasi. Contohnya termasuk penggunaan aplikasi pelatihan

- berbasis permainan, sistem penghargaan, dan pencapaian yang mendorong kemajuan peserta.
2. *Virtual Reality (VR)* dan *Augmented Reality (AR)*: Teknologi VR dan AR semakin banyak digunakan dalam pelatihan teknis dan situasional (Faeni, Oktaviani, et al., 2025b), terutama untuk keterampilan yang memerlukan simulasi atau latihan praktis. Misalnya, pelatihan untuk pekerja yang berhubungan dengan mesin berbahaya atau pengemudi kendaraan berat dapat dilakukan dengan simulasi VR yang aman dan efisien.
 3. *Microlearning*: Konsep *microlearning* mengacu pada penyampaian materi pelatihan dalam bentuk yang lebih kecil dan terfokus, yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Metode ini sangat efektif untuk mengatasi keterbatasan waktu karyawan dan memudahkan mereka dalam mempelajari keterampilan baru secara cepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka saat itu.
 4. *Social Learning*: Pelatihan berbasis sosial yang melibatkan kolaborasi antara karyawan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Platform pembelajaran sosial memungkinkan karyawan untuk berbagi pengetahuan, berdiskusi, dan belajar dari rekan-rekan mereka. Ini menciptakan jaringan pembelajaran yang lebih luas dan menghubungkan individu dengan pengalaman serta perspektif yang berbeda.

Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Pelatihan

Penggunaan teknologi dalam pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas, tetapi juga memungkinkan pelatihan yang lebih efisien dan efektif. Teknologi memfasilitasi pembelajaran jarak jauh, memungkinkan karyawan dari berbagai lokasi untuk mengakses materi pelatihan tanpa harus hadir secara fisik di tempat pelatihan (Sutrisno, 2017). Berikut beberapa peran teknologi yang semakin penting dalam pelatihan dan pengembangan SDM:

1. *Platform E-learning*: *Platform e-learning* memungkinkan pengajaran secara online yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Ini memberikan kebebasan bagi karyawan untuk belajar sesuai dengan waktu yang paling sesuai dengan jadwal mereka. E-learning juga memungkinkan organisasi untuk mengurangi biaya logistik dan biaya pelatihan tatap muka.
2. *Analisis Data Pelatihan*: Teknologi memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan data dari berbagai program pelatihan, yang dapat dianalisis untuk memahami efektivitas pelatihan tersebut. Dengan menggunakan alat analitik, organisasi dapat menilai apakah tujuan pelatihan tercapai (Faeni, Faeni, et al., 2025), serta mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan.
3. *Mobile Learning (M-Learning)*: Dengan semakin populernya perangkat mobile, pelatihan yang disampaikan dalam format yang dapat diakses melalui ponsel memberikan kenyamanan lebih bagi karyawan. *Mobile learning* memungkinkan karyawan untuk terus belajar dan mengakses materi pelatihan kapan saja, bahkan di luar jam kerja.

Dalam kesimpulannya, pelatihan dan pengembangan SDM adalah investasi jangka panjang yang sangat penting untuk keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, berbasis teknologi, serta melibatkan seluruh pihak dalam organisasi, pelatihan dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan daya saing organisasi. Meski ada tantangan dalam implementasinya, keberhasilan pelatihan dan pengembangan akan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan strategis organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, produktif, dan siap menghadapi masa depan yang penuh tantangan.

Rekomendasi untuk Meningkatkan Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pendekatan Berbasis Teknologi

Mengintegrasikan *e-learning* dan teknologi simulasi dalam program pelatihan dapat membantu perusahaan menjangkau lebih banyak karyawan dengan biaya yang lebih rendah. *E-learning* memungkinkan fleksibilitas waktu dan tempat, sehingga karyawan dapat belajar sesuai dengan jadwal mereka. Teknologi simulasi, seperti virtual reality atau augmented reality, dapat memberikan pengalaman pelatihan yang realistis, terutama untuk skenario yang memerlukan keterampilan praktis. Pendekatan ini juga memungkinkan pembaruan materi pelatihan secara cepat dan efisien sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Pendekatan Personalisasi

Program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan unit kerja akan meningkatkan efektivitas pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan menggunakan data kinerja dan evaluasi kompetensi karyawan. Personalisasi ini memastikan pelatihan relevan dan memberikan dampak langsung terhadap perbaikan kinerja individu maupun unit kerja.

Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan

Bekerja sama dengan universitas atau lembaga pelatihan profesional dapat meningkatkan kualitas program pelatihan. Kolaborasi ini memungkinkan akses ke tenaga ahli, kurikulum berbasis penelitian terkini, dan peluang sertifikasi profesional yang diakui secara internasional.

Pengukuran Berkelanjutan

Pengembangan indikator kinerja yang jelas sangat penting untuk menilai dampak pelatihan terhadap karyawan dan organisasi. Indikator ini dapat mencakup produktivitas, kualitas kerja, dan tingkat retensi karyawan. Evaluasi secara berkala memastikan program pelatihan tetap relevan dan efektif.

Pengembangan Budaya Belajar

Untuk mendukung keberhasilan program pelatihan dan pengembangan SDM, organisasi perlu menciptakan budaya belajar yang kuat. Budaya ini dapat dibangun melalui dukungan dari manajemen puncak, pemberian insentif untuk pembelajaran, dan pengakuan atas keberhasilan karyawan yang mengembangkan keterampilan baru. Lingkungan yang mendukung pembelajaran akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka.

Penggunaan Teknologi Analitik

Teknologi analitik dapat digunakan untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas pelatihan secara real-time. Dengan menganalisis data, organisasi dapat mengidentifikasi tren, kekurangan, dan potensi perbaikan dalam program pelatihan. Pendekatan berbasis data juga membantu memastikan alokasi sumber daya yang lebih efisien dan fokus pada area dengan dampak terbesar.

Fokus pada Soft Skills dan Kompetensi Masa Depan

Selain pengembangan keterampilan teknis, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan adaptabilitas. Kompetensi ini semakin penting di era perubahan cepat dan transformasi digital. Pelatihan juga perlu mengantisipasi kebutuhan masa depan dengan mempersiapkan karyawan untuk peran-peran baru yang muncul dari perkembangan teknologi dan pasar.

Pendekatan Pembelajaran Kolaboratif

Mendorong pembelajaran kolaboratif melalui kerja tim, diskusi kelompok, dan berbagi pengalaman antar karyawan dapat meningkatkan transfer pengetahuan. Pembelajaran ini juga memperkuat hubungan antar karyawan, menciptakan iklim kerja yang lebih positif, dan mempercepat adopsi praktik terbaik di seluruh organisasi.

Evaluasi Berbasis ROI

Akhirnya, untuk memastikan manfaat nyata dari investasi pelatihan, organisasi perlu mengukur *Return on Investment* (ROI). Metode ini membantu menilai apakah pelatihan telah memberikan nilai tambah yang signifikan, baik dari segi peningkatan produktivitas maupun efisiensi biaya. Evaluasi ROI juga mendukung keputusan strategis dalam mengembangkan program pelatihan di masa depan.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan SDM adalah investasi yang memberikan manfaat jangka panjang bagi individu dan organisasi. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat membangun SDM yang kompeten, inovatif, dan siap menghadapi tantangan global (Faeni, Oktaviani, et al., 2025). Sebagai saran, organisasi perlu meningkatkan alokasi sumber daya untuk pelatihan, mengadopsi teknologi baru, dan menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Hal ini akan mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan dan daya saing di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis*. Erlangga.
- Faeni, D. P. (2024a). *Green practices and employees' performance: The mediating roles of green human resources management policies and knowledge development*. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*. 8(8). Retrieved from <https://doi.org/10.24294-/jipd.v8i8.4924>
- Faeni, D. P. (2024b). *SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a*

- human resource perspective. Journal of Infrastructure, Policy and Development.* 8(2). Retrieved from <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Faeni, D. P., Faeni, P. F., Basrowi, & Sungkono. (2025). *Green HRM for sustainable aviation: An integration evaluation using PLS-SEM and fsQCA. Environmental Challenges.* 20. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101232>Hartanto
- Faeni, D. P., Faeni, P., R., A. R., & Yuliansyah, Y. (2023). *The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. Review of International Business and Strategy.* 33(2). Retrieved from <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2021-0116>
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). *Green Human Resource Management (GHRM) and Corporate Social Responsibility (CSR) in Reducing Carbon Emissions for Sustainable Practices. Qual Manage.* Retrieved from <https://doi.org/10.1002/tqem.70048>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group.
- Zainal, V., & Hasan, M. (2015). *Pelatihan Berbasis Kompetensi di Era Globalisasi.* Gajah Mada University Press.