

**AFFILIATION:**

1,2,3,4,5 Prodi Ilmu Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Labuhanbatu,
Sumatera Utara, Labuhanbatu

CORRESPONDENCE:

habibatuljannah19@gmail.com
Phone number: 082273940510

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

<http://journal.umy.ac.id/index.php/mb>

DOI: 10.18196/mb.xxxxxxxx

CITATION:

Name. (20xx). Title. *Jurnal
Manajemen Bisnis*, xx(x), xx-xx.

ARTICLE HISTORY

Received:

Revised:

Accepted:

Article Type: Literature Review

Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam dunia kerja

Habibatul Jannah Siregar¹, Rahmat Sudaryat², Muhammad Yusuf³,
Nurintan Asyiah Siregar⁴

Abstract

This study aims to explain the roles, benefits, and importance of training and development in improving the quality of human resources in the workplace, as well as to analyze the relationship between the two in supporting the performance of individuals, teams, and organizations. The study employs a descriptive qualitative method through a literature review that discusses the concepts, benefits, and challenges of training and development in the world of work. The findings indicate that training enhances short-term technical skills, while development strengthens long-term competencies. Both complement each other and have positive impacts at the individual, team, organizational, and societal levels. The main challenges identified include budget constraints, a lack of qualified trainers, and suboptimal participant motivation. The study emphasizes that the effectiveness of improving human resource quality depends on the integration of training and development as two inseparable processes. The results encourage organizations to plan training and development programs systematically, in alignment with organizational needs, and supported by continuous evaluation. The limitation of this study lies in its literature-based approach, suggesting a need for further empirical research to obtain more measurable insights.

Keywords: Training, Development, Human Resources, Organizational Performance, Competence.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menjelaskan peran, manfaat, serta pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di dunia kerja, sekaligus menganalisis hubungan keduanya dalam mendukung kinerja individu, tim, dan organisasi. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui kajian literatur yang membahas konsep, manfaat, dan tantangan pelatihan serta pengembangan dalam dunia kerja. Kajian menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan

kemampuan teknis jangka pendek, sedangkan pengembangan memperkuat kompetensi jangka panjang. Keduanya saling melengkapi dan berdampak positif pada individu, tim, organisasi, hingga masyarakat. Tantangan utama yang ditemukan meliputi keterbatasan anggaran, kurangnya pelatih, dan motivasi peserta yang belum optimal. Penelitian menegaskan bahwa efektivitas peningkatan kualitas SDM bergantung pada integrasi pelatihan dan pengembangan sebagai dua proses yang tidak dapat dipisahkan. Hasil kajian mendorong organisasi untuk merencanakan program pelatihan dan pengembangan secara sistematis, relevan dengan kebutuhan, dan didukung evaluasi berkelanjutan. Keterbatasan penelitian terletak pada pendekatan yang hanya berbasis literatur, sehingga diperlukan penelitian lanjutan dengan data empiris untuk memperoleh gambaran yang lebih terukur.

kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi, Kompetensi.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi karena kualitasnya sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Di tengah perkembangan teknologi, globalisasi, dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut memiliki karyawan yang adaptif dan kompeten. Hal ini sejalan dengan pendapat Sihombing and Verawati (2020) yang menyatakan bahwa era globalisasi menuntut karyawan memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis.

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan (Bariqi 2018). Perubahan dalam dunia kerja yang berlangsung cepat membuat organisasi tidak cukup hanya mengandalkan kemampuan dasar karyawan yang telah dimiliki saat pertama direkrut. Diperlukan upaya berkelanjutan berupa pelatihan dan pengembangan agar karyawan terus memiliki kemampuan yang relevan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan zaman.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu cara yang sangat di butuhkan di hampir semua perusahaan atau organisasi karena akan mengarahkan pada kinerja yang tinggi di bidang yang dibutuhkan dan merupakan bagian yang penting dari divisi sumber daya manusia, hal itu memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan dari suatu perusahaan

melalui peningkatan kinerja karyawan (Mozael 2015). Pelatihan akan berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang bersifat teknis dan spesifik terhadap pekerjaan, sedangkan pengembangan lebih mengarah pada jangka panjang, termasuk persiapan karir, penguatan soft skills dan peningkatan kapasitas individu secara keseluruhan. Dengan melalui program pelatihan yang sistematis, organisasi dapat memperbaiki kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari dan mengurangi tingkat kesalahan kerja. Selain itu, program pengembangan juga membantu menciptakan karyawan yang lebih percaya diri, mandiri dan siap menghadapi perubahan.

Dalam konteks organisasi modern, pentingnya pelatihan dan pengembangan tidak hanya dipandang sebagai kebutuhan, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang yang memberikan keuntungan bagi karyawan maupun organisasi. Untuk karyawan, program tersebut meningkatkan kompetensi, membuka peluang karier, serta memberikan motivasi kerja. Sedangkan untuk organisasi pelatihan dan pengembangan membantu peningkatan kinerja, efisiensi operasional, serta peningkatan kualitas produk atau layanan yang diberikan. Organisasi yang sering mengabaikan pelatihan dan pengembangan cenderung mengalami kemacetan, rendahnya produktivitas, serta tingginya turnover karena karyawan merasa tidak mendapatkan pengembangan diri dari organisasi atau perusahaan.

Namun, penerapan pelatihan dan pengembangan di dunia kerja tidak selalu berjalan mulus. Banyak organisasi menghadapi masalah suatu kendala seperti keterbatasan anggaran, kurangnya tenaga pelatih profesional, kesulitan menentukan materi yang relevan, hingga rendahnya motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan. Tantangan tantangan seperti ini yang menuntut adanya perencanaan pelatihan yang matang, strategi pelaksanaan yang tepat, serta evaluasi berkelanjutan agar program yang dijalankan memberikan dampak yang signifikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan secara mendalam pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam dunia kerja. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan agar dapat menyajikan pemahaman yang komprehensif terkait manfaat, peran, serta faktor-faktor pendukung pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi organisasi dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan relevan, serta meningkatkan kualitas SDM yang mampu beradaptasi dengan perubahan.

Kajian Teoritis

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang membutuhkan aturan sistematis dan terorganisir sehingga karyawan non manajerial dapat mempelajari keterampilan teknis dan juga pengetahuan untuk tujuan tertentu (Larasati 2018). Pelatihan (training) juga merupakan salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan dianggap sebagai proses terstruktur yang dibuat untuk mengubah perilaku kerja seseorang melalui kegiatan pembelajaran yang terencana dan sistematis.

Secara umum, pelatihan dapat dipahami sebagai usaha organisasi untuk memperbaiki kinerja karyawan melalui penyampaian materi atau pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan juga berfungsi sebagai media untuk menjembatani kesenjangan kompetensi antara kemampuan yang dimiliki karyawan saat ini dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi.

Dalam perspektif MSDM modern, pelatihan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban organisasi untuk meningkatkan kemampuan individu, melainkan juga sebagai investasi jangka panjang yang memberikan dampak luas bagi keberlanjutan kesuksesan suatu organisasi. Organisasi yang dapat memberikan pelatihan secara berkelanjutan akan memiliki tenaga kerja yang lebih siap menghadapi perubahan, mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta memiliki daya saing tinggi di pasar kerja. Oleh sebab itu, pelatihan sering dikaitkan dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta pertumbuhan profesional karyawan.

Pelatihan memiliki karakteristik khas yang membedakannya dari bentuk pembelajaran lain, seperti pengembangan atau pendidikan. Pertama, pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan jangka pendek yang berkaitan langsung dengan pekerjaan saat ini, misalnya pelatihan penggunaan perangkat lunak baru, cara mengoperasikan mesin, atau pemahaman prosedur kerja. Kedua, pelatihan cenderung bersifat praktis dan aplikatif, sehingga hasilnya dapat langsung diimplementasikan karyawan dalam pekerjaannya. Ketiga, pelatihan biasanya dilakukan ketika organisasi menemukan kebutuhan tertentu, seperti adanya perubahan teknologi, rendahnya kinerja pada bagian tertentu, atau persiapan karyawan baru. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan atau kebutuhan tersebut serta perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan (Aditya, Utami, and Ruhana 2015).

Pelatihan yang efektif harus melalui proses yang terstruktur, mulai dari analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis), perumusan tujuan pelatihan, penyusunan materi dan metode, hingga evaluasi hasil pelatihan. Analisis kebutuhan menjadi tahap penting untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar relevan dengan tantangan dan kebutuhan organisasi. Metode

yang digunakan dalam pelatihan juga beragam, seperti ceramah, demonstrasi, simulasi, studi kasus, pelatihan berbasis komputer, magang, atau pelatihan di tempat kerja (on-the-job training). Pemilihan metode yang tepat sangat mempengaruhi keberhasilan pelatihan.

Dari berbagai pendapat dan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan tugas lebih baik, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga membentuk sikap profesional dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan keberadaan pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan selalu siap menghadapi perubahan dan tantangan di dunia kerja.

2. Pengertian Pengembangan

Menurut Krismiyati (2017), pengembangan sumber daya manusia adalah seperangkat kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara terencana dan sistematis, yang secara sadar dirancang untuk memberikan serangkaian fasilitas kepada para karyawan di dalam perusahaan dengan keahlian yang diperlukan untuk memenuhi kewajiban pekerjaan, baik pada saat sekarang maupun untuk waktu yang akan datang. Berbeda dengan pelatihan yang lebih menekankan peningkatan keterampilan jangka pendek, pengembangan memiliki cakupan lebih luas dan berorientasi pada pembentukan kemampuan jangka panjang, termasuk penguatan kompetensi, pengayaan pengetahuan, pembentukan sikap profesional, serta persiapan karier karyawan dalam hierarki organisasi. Secara konseptual, pengembangan dipandang sebagai proses yang bersifat berkelanjutan dan tidak terbatas pada kebutuhan saat ini saja, melainkan juga mempersiapkan karyawan untuk tantangan dan peran di masa depan.

Sedangkan menurut Tubagus (2015) Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga, atau instansi pendidikan. Dengan kata lain pengembangan adalah investasi organisasi untuk menciptakan karyawan yang tidak hanya kompeten dalam posisi yang sedang dijalani, tetapi juga memiliki potensi untuk berkembang menjadi pemimpin, manajer, atau profesional dengan kemampuan strategis. Pengembangan juga tidak hanya berupa peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan pola pikir, kematangan emosional, kemampuan sosial, dan nilai-nilai kerja.

Dalam konteks organisasi modern, pengembangan dianggap sebagai hal penting untuk membangun keunggulan kompetitif. Organisasi yang memiliki karyawan berkemampuan tinggi, fleksibel, dan adaptif lebih mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang cepat berubah. Pengembangan juga memainkan peran strategis dalam mengelola suksesi kepemimpinan (succession

planning), memastikan bahwa organisasi memiliki calon-calon pemimpin yang siap mengambil alih peran penting ketika dibutuhkan. Program pengembangan yang baik dapat membantu organisasi menciptakan jalur karier (career path) yang jelas, sehingga meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat NunTufa (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin atau manajer suatu perusahaan semakin sadar tentang pentingnya pengembangan SDM, karena pengembangan tersebut berkontribusi langsung pada keberlanjutan, daya saing, serta kesiapan organisasi menghadapi masa depan.

Pengembangan memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari pelatihan. Pertama, pengembangan bersifat jangka panjang dan tidak terbatas pada kebutuhan pekerjaan saat ini. Fokusnya lebih kepada peningkatan kemampuan secara umum, termasuk soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis. Kedua, pengembangan sering kali tidak memiliki hasil langsung yang dapat diukur dalam jangka pendek. Dampaknya baru terlihat dalam bentuk peningkatan kualitas kerja, kematangan profesional, atau kesiapan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Ketiga, pengembangan sering melibatkan proses pembelajaran yang mandiri, seperti membaca literatur, mengikuti seminar, mentoring, coaching, hingga pengalaman kerja baru melalui rotasi pekerjaan.

Program pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti pelatihan kepemimpinan (leadership development), pembinaan (coaching), pendampingan (mentoring), rotasi jabatan (job rotation), penugasan khusus (special assignment), pembelajaran berbasis proyek, hingga pengembangan pendidikan formal seperti kursus profesional atau studi lanjutan. Metode-metode tersebut tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memperluas wawasan karyawan tentang struktur organisasi, alur kerja, dan dinamika lingkungan kerja.

Pengembangan yang efektif memerlukan perencanaan yang matang dan berkesinambungan. Tahapan pengembangan biasanya mencakup identifikasi kebutuhan pengembangan (development needs), penyusunan rencana pengembangan individu (individual development plan), penyediaan program yang relevan, serta evaluasi berkala terhadap kemajuan dan dampak pengembangan terhadap kinerja. Selain itu, dukungan dari manajemen dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran sangat memengaruhi keberhasilan program pengembangan. Organisasi yang menekankan pentingnya pembelajaran dan pertumbuhan akan lebih berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Dari berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan proses terstruktur dan berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam jangka panjang. Pengembangan tidak hanya mengutamakan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga peningkatan kemampuan manajerial, kompetensi sosial, dan kualitas pribadi yang mendukung pertumbuhan karier. Pengembangan yang

efektif tidak hanya memberikan manfaat bagi individu berupa peningkatan karier dan profesionalisme, tetapi juga memberikan kontribusi besar bagi organisasi berupa peningkatan kualitas kinerja, kesiapan menghadapi perubahan, dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

3. Tujuan dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan memegang peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang adaptif, produktif, dan siap menghadapi tantangan perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks perkembangan dunia industri modern yang ditandai oleh percepatan teknologi, globalisasi, dan meningkatnya kompleksitas pekerjaan, organisasi dituntut untuk memastikan bahwa tenaga kerjanya memiliki kemampuan yang relevan serta dapat terus berkembang. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan bukan lagi sekadar aktivitas rutin, tetapi menjadi bagian dari investasi jangka panjang yang mampu memberikan nilai tambah bagi keberlangsungan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Gustiana, Hidayat, and Fauzi (2022) yang menyatakan bahwa semakin cepat karyawan dapat mempelajari hal baru, hal tersebut menjadi bonus tersendiri bagi perusahaan sehingga mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnisnya. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan menjadi fondasi penting bagi organisasi untuk meningkatkan daya saing dan mempertahankan kinerja unggul.

Pelatihan adalah metode mengembangkan kinerja secara fisik dari karyawan sehingga berupaya mendukung berhasilnya tujuan, sedangkan pengembangan adalah cara yang dilaksanakan demi mengembangkan kinerja karyawan sendiri guna menempuh kompetensi pada kesempatan selanjutnya (Pratiwi and Hartono 2021). Dengan kata lain, pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan seperti kemampuan teknis, prosedural, maupun operasional. Sementara itu, pengembangan memiliki orientasi yang lebih luas, seperti pembentukan karakter profesional, kepemimpinan, serta kesiapan individu dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Meski berbeda dari segi orientasi, kedua kegiatan ini saling melengkapi dalam membangun tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pelatihan dan pengembangan memiliki serangkaian tujuan dan manfaat yang saling terkait. Tujuan menggambarkan sasaran yang ingin dicapai, sedangkan manfaat menunjukkan dampak nyata yang diperoleh setelah program tersebut dijalankan. Dalam konteks ini, Muhammad Yusuf and Hendra (2023) menegaskan bahwa pengembangan lebih diperlukan untuk meningkatkan *conceptual skill*, sedangkan pelatihan lebih dibutuhkan untuk memperkuat *technical skill*. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan tidak hanya berbeda dalam fokusnya, tetapi juga saling melengkapi untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara menyeluruh.

Secara komprehensif, tujuan dan manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dilihat dari empat sudut pandang: individu, tim atau unit kerja,

organisasi, serta lingkungan eksternal atau sosial. Penyatuan sudut pandang ini memberikan pemahaman bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi menyeluruh terhadap ekosistem kerja.

- **Bagi Individu**

Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas serta kualitas diri individu sebagai pelaksana utama pekerjaan. Individu memperoleh kesempatan untuk memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan teknis, serta memperdalam kemampuan interpersonal yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Dengan kemampuan yang semakin matang, individu dapat bekerja lebih efektif, lebih percaya diri, dan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Manfaat yang dirasakan individu antara lain peningkatan kompetensi kerja, kesiapan untuk promosi, serta peluang karier yang lebih terbuka. Pelatihan juga membantu individu mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja, meningkatkan produktivitas personal, serta membangun citra diri sebagai pekerja yang profesional. Selain itu, pelatihan membantu individu mengembangkan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan mikro, kolaborasi, dan pemecahan masalah, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

- **Bagi Tim atau Unit Kerja**

Pada level tim, pelatihan dan pengembangan bertujuan menciptakan koordinasi yang lebih baik antarkaryawan dalam satu unit kerja. Ketika seluruh anggota tim memiliki pemahaman dan kompetensi yang sejalan, proses kerja menjadi lebih efisien dan harmonis. Pelatihan juga memperkuat kemampuan tim dalam menyelesaikan masalah secara kolektif serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan prosedur atau teknologi.

Dari sisi manfaat, tim dapat bekerja lebih produktif, lebih kreatif, dan lebih solid. Pelatihan membantu menyamakan standar kerja sehingga kualitas layanan atau output yang dihasilkan menjadi lebih konsisten. Selain itu, pelatihan berkontribusi pada peningkatan kualitas komunikasi internal, mengurangi potensi konflik, dan membentuk budaya kerja yang kolaboratif. Dampak positif ini dapat meningkatkan reputasi unit kerja dalam organisasi serta memperkuat kepercayaan antaranggota tim.

- **Bagi Organisasi**

Bagi organisasi, pelatihan dan pengembangan menjadi strategi penting untuk mempertahankan daya saing di tengah kompetisi bisnis yang ketat. Tujuan utamanya adalah menciptakan tenaga kerja yang kompeten, inovatif, dan mampu mendukung pencapaian visi serta misi organisasi. Pelatihan juga menjadi sarana untuk mempersiapkan generasi pemimpin yang akan memegang peran strategis di masa depan.

Manfaatnya sangat luas dan signifikan. Organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, menurunkan tingkat kesalahan kerja, serta memperbaiki kualitas produk dan pelayanan. Selain itu, pelatihan dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan loyalitas karyawan, dan memperkuat budaya organisasi yang positif. Ketika karyawan merasa dihargai melalui pengembangan kompetensi, hubungan antara karyawan dan organisasi menjadi lebih kuat, yang pada akhirnya berkontribusi pada stabilitas organisasi.

Pelatihan juga mendukung inisiatif perubahan seperti transformasi digital, penerapan teknologi baru, atau restrukturisasi struktur organisasi. Organisasi yang memiliki tenaga kerja terlatih cenderung lebih siap dalam menghadapi perubahan tersebut tanpa mengganggu kelancaran operasional.

- **Bagi Lingkungan Eksternal atau Sosial**

Selain memberikan manfaat internal, pelatihan dan pengembangan juga memiliki dampak jangka panjang bagi lingkungan eksternal. Tujuannya adalah menciptakan tenaga kerja berkualitas yang dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan industri secara lebih luas. Organisasi yang menerapkan pelatihan dan pengembangan secara konsisten turut berperan dalam meningkatkan kualitas SDM nasional.

Manfaat sosialnya mencakup peningkatan kompetensi tenaga kerja di pasar kerja, mendorong pertumbuhan ekonomi, serta membentuk budaya kerja yang profesional dan etis. Pelayanan yang lebih baik dari tenaga kerja terlatih juga berdampak pada meningkatnya kepercayaan pelanggan dan mitra bisnis. Dalam konteks yang lebih luas, pelatihan menciptakan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi sehingga berpotensi mendorong terciptanya inovasi yang bermanfaat bagi masyarakat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran dan pemahaman mendalam mengenai pelatihan dan pengembangan dalam dunia kerja. Seluruh pembahasan disusun berdasarkan penalaran peneliti serta didukung oleh berbagai literatur yang relevan.

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh melalui studi pustaka. Informasi dikumpulkan dari buku-buku manajemen sumber daya manusia, artikel ilmiah, jurnal online, serta berbagai sumber tepercaya di internet yang membahas konsep pelatihan, pengembangan, dan relevansinya bagi organisasi. Sumber-sumber tersebut dipilih karena kredibel, relevan, dan mendukung analisis teoritis dalam penelitian ini.

Proses analisis dilakukan melalui analisis isi dengan cara membaca, memahami, dan menafsirkan berbagai literatur yang ditemukan. Peneliti kemudian mengorganisasikan informasi tersebut ke dalam tema-tema utama seperti pengertian, tujuan, manfaat, serta posisi strategis pelatihan dan

pengembangan dalam dunia kerja. Selanjutnya, data dipadukan dengan pemahaman dan interpretasi peneliti sehingga tercipta uraian deskriptif yang runtut dan mudah dipahami.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti berfungsi sebagai instrumen utama dalam mengolah dan menafsirkan data. Dengan demikian, hasil penelitian ini merupakan kombinasi antara informasi literatur dan pemahaman analitis peneliti yang disusun secara objektif serta mengikuti prinsip-prinsip penulisan ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa P&P dipandang sebagai investasi strategis bagi organisasi dan memiliki efek berjenjang: pada tingkat individu (kompetensi & kesiapan karier), tingkat tim (koordinasi & produktivitas), tingkat organisasi (efisiensi, daya saing, dan retensi), serta tingkat sosial/eksternal (kontribusi terhadap kualitas SDM nasional). Namun terdapat pula hambatan pelaksanaan seperti keterbatasan anggaran, minimnya tenaga pelatih profesional, kesulitan memilih materi yang relevan, dan rendahnya motivasi peserta.

1. Gambaran Umum Kajian

Kajian dalam dokumen ini berfokus pada pentingnya pelatihan dan pengembangan sebagai dua komponen utama dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi modern. Pelatihan dan pengembangan diposisikan sebagai kebutuhan strategis yang mendukung keberhasilan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan—mulai dari perkembangan teknologi, globalisasi, hingga dinamika kompetisi yang semakin ketat. Kajian ini disusun melalui metode kualitatif deskriptif dengan memanfaatkan literatur, artikel ilmiah, jurnal, dan buku sebagai data sekunder. Seluruh informasi dipilah dalam tema-tema utama seperti pengertian pelatihan, pengertian pengembangan, manfaat, serta peran keduanya dalam mendukung kinerja organisasi.

Kajian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan peningkatan keterampilan teknis yang bersifat jangka pendek, sedangkan pengembangan berorientasi pada peningkatan kemampuan jangka panjang termasuk soft skills, kematangan profesional, dan kesiapan promosi. Keduanya saling melengkapi dalam membentuk SDM yang adaptif, produktif, dan relevan dengan kebutuhan organisasi.

2. Landasan Kajian: Konsep Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, terutama untuk meningkatkan performa pada pekerjaan saat ini. Pelatihan bersifat praktis, aplikatif, dan hasilnya dapat langsung dilihat melalui perbaikan kinerja harian, penurunan kesalahan kerja, serta peningkatan pemahaman prosedur kerja. Pelatihan dilakukan ketika terdapat kebutuhan nyata seperti perubahan teknologi atau rendahnya kinerja bagian tertentu.

Proses pelatihan yang efektif harus diawali analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan tujuan, pemilihan metode pelatihan (ceramah, demonstrasi, simulasi, OJT), hingga evaluasi hasil pelatihan. Dengan pendekatan terstruktur ini, pelatihan dapat memberikan manfaat optimal bagi individu maupun organisasi.

Sedangkan pengembangan memiliki jangkauan yang lebih luas dibanding pelatihan. Pengembangan difokuskan pada pembentukan kapasitas jangka panjang melalui penguatan kemampuan konseptual, profesionalisme, serta persiapan untuk peran yang lebih tinggi. Pengembangan tidak terbatas pada kebutuhan pekerjaan saat ini, melainkan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tantangan masa depan.

Pengembangan dilakukan melalui beragam metode: mentoring, coaching, job rotation, special assignment, leadership development, hingga pendidikan formal. Proses pengembangan yang efektif memerlukan perencanaan yang matang melalui identifikasi kebutuhan pengembangan, individual development plan, serta evaluasi berkala. Dukungan budaya organisasi dan manajemen berperan besar dalam keberhasilan program pengembangan.

3. Dinamika Hubungan Pelatihan dan Pengembangan

Hasil kajian dalam dokumen menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak dapat dipisahkan, meskipun keduanya memiliki orientasi berbeda. Dinamika hubungan keduanya dijelaskan sebagai berikut:

a. Perbedaan Fokus tetapi Tujuan Saling Melengkapi

Pelatihan berfokus pada peningkatan technical skill, sementara pengembangan memperkuat conceptual skill. Pelatihan memperbaiki performa jangka pendek, sedangkan pengembangan membentuk kompetensi jangka panjang. Namun, efektivitas peningkatan kapasitas jangka panjang melalui pengembangan akan lebih baik jika karyawan sebelumnya telah memiliki kemampuan teknis yang memadai melalui pelatihan.

b. Hubungan Bertahap dan Berkesinambungan

Pelatihan sering menjadi fondasi awal bagi program pengembangan. Setelah karyawan memahami tugas teknisnya dengan baik, organisasi dapat memberikan program pengembangan untuk memperkuat kapasitas manajerial, interpersonal, dan kepemimpinan. Dengan kata lain, pelatihan menciptakan kesiapan dasar, sementara pengembangan memberi arah pertumbuhan karier.

c. Integrasi dalam Manajemen SDM

Dokumen menggambarkan bahwa organisasi yang menyatukan kedua proses ini dalam strategi sumber daya manusia akan memiliki tenaga kerja yang lebih siap menghadapi perubahan. Pelatihan mempercepat adaptasi terhadap teknologi, sementara pengembangan menyiapkan pemimpin masa depan dan mendukung suksesi

kepemimpinan. Kombinasi keduanya meningkatkan kemampuan organisasi dalam menjaga stabilitas dan daya saing.

d. Tantangan Implementasi

Sinergi pelatihan dan pengembangan sering terhambat oleh keterbatasan anggaran, kurangnya pelatih profesional, rendahnya motivasi peserta, serta sulitnya menentukan materi pelatihan yang relevan. Hambatan ini menuntut organisasi untuk membuat perencanaan matang, metode pelaksanaan tepat, serta evaluasi berkelanjutan.

4. Peran Pelatihan dan Pengembangan

Dokumen merinci fungsi dan manfaat pelatihan dan pengembangan menurut empat level: individu, tim, organisasi, dan lingkungan eksternal.

a. Peran bagi Individu

- Meningkatkan keterampilan teknis, interpersonal, dan profesional.
- Meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan menghadapi tuntutan kerja.
- Mempersiapkan peluang karier dan promosi jabatan.
- Mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan produktivitas individu.
- Mengembangkan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan mikro, dan kolaborasi.

b. Peran bagi Tim atau Unit Kerja

- Meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antar anggota tim.
- Menyamakan pemahaman standar kerja sehingga kualitas output lebih konsisten.
- Meningkatkan kemampuan pemecahan masalah kolektif.
- Mengurangi konflik dan memperkuat budaya kerja harmonis.

c. Peran bagi Organisasi

- Meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan.
- Mengurangi turnover serta meningkatkan loyalitas karyawan.
- Memperkuat budaya organisasi yang positif dan adaptif.
- Menyediakan kader pemimpin melalui pengembangan berkelanjutan.
- Membantu organisasi menghadapi perubahan seperti transformasi digital dan penerapan teknologi baru.

d. Peran bagi Lingkungan Eksternal / Sosial

- Menciptakan tenaga kerja berkualitas yang berkontribusi pada masyarakat.
- Meningkatkan kualitas SDM nasional.
- Mendukung pertumbuhan ekonomi dan inovasi.
- Meningkatkan profesionalisme tenaga kerja di industri secara luas.

5. Pembelajaran Penting dari Hasil Kajian

Berdasarkan seluruh sintesis isi dokumen, terdapat beberapa pembelajaran kritis:

- a. **Pelatihan dan Pengembangan sebagai Investasi Jangka Panjang**

Pelatihan dan pengembangan tidak sekadar aktivitas rutin, tetapi investasi yang memberikan keuntungan besar bagi organisasi—baik dari sisi kinerja, efisiensi, maupun daya saing. Hal ini penting terutama pada dunia kerja modern yang menuntut SDM adaptif dan kompeten.
- b. **Kebutuhan Integrasi Pelatihan–Pengembangan**

Upaya peningkatan SDM harus dilakukan secara terintegrasi. Pelatihan memberikan keterampilan dasar, sementara pengembangan membentuk kapasitas strategis. Tanpa pengembangan, pelatihan hanya berdampak sesaat; tanpa pelatihan, pengembangan tidak memiliki fondasi.
- c. **Pentingnya Perencanaan Matang**

Perencanaan program, mulai dari analisis kebutuhan hingga evaluasi, sangat menentukan efektivitas pelatihan dan pengembangan. Dokumen menunjukkan bahwa banyak organisasi gagal bukan karena kurangnya program, tetapi karena perencanaan yang lemah.
- d. **Keterlibatan Manajemen Sangat Berpengaruh**

Kesuksesan program P&P sangat bergantung pada dukungan pimpinan organisasi. Budaya pembelajaran, motivasi karyawan, serta keberlanjutan program membutuhkan keterlibatan aktif manajer dan pimpinan.
- e. **Dampak Multilevel**

Pelatihan dan pengembangan memberikan manfaat menyeluruh: untuk individu, tim, organisasi, hingga masyarakat. Artinya, investasi SDM tidak hanya membangun internal organisasi, tetapi juga meningkatkan kontribusi sosial.

Kesimpulan

Pelatihan dan pengembangan merupakan komponen penting dalam peningkatan kualitas SDM dan menjadi investasi strategis bagi organisasi. Pelatihan berfungsi meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan kerja jangka pendek sehingga karyawan mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif, adaptif, dan minim kesalahan. Sementara itu, pengembangan berorientasi jangka panjang, bertujuan membentuk kompetensi konseptual, profesionalisme, serta kesiapan karyawan untuk peran dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Keduanya memiliki hubungan yang saling melengkapi: pelatihan membangun dasar keterampilan yang diperlukan saat ini, sedangkan pengembangan memperkuat potensi dan kapasitas untuk kebutuhan masa depan. Dampaknya terlihat pada berbagai level, mulai dari individu, tim, organisasi, hingga lingkungan eksternal. Individu menjadi lebih kompeten dan percaya diri; tim menjadi lebih solid dan produktif; organisasi lebih efisien, inovatif, dan siap menghadapi perubahan; bahkan masyarakat turut mendapatkan manfaat melalui meningkatnya kualitas tenaga kerja secara umum.

Meski demikian, implementasi pelatihan dan pengembangan sering menghadapi kendala seperti keterbatasan anggaran, kurangnya tenaga pelatih, serta rendahnya motivasi peserta. Tantangan ini menunjukkan perlunya perencanaan yang matang, dukungan manajemen, dan evaluasi berkelanjutan agar program memberikan hasil yang optimal.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan adalah fondasi penting untuk menciptakan SDM yang kompeten, berdaya saing, dan mampu mendukung keberlanjutan organisasi di tengah dinamika dunia kerja modern.

Daftar Pustaka

- Aditya, Rifki, Hamidah Nayati Utami, and Ika Ruhana. 2015. "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 27(2). administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Bariqi, Muhammad Darari. 2018. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 5(2): 64–69. <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>.
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. 2022. "PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(6).
- Krismiyati, K. 2017. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak." *Jurnal Office* 3(1): 43.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Mozael, BM. 2015. "Impact of Training and Development Programmes on Employee Performance." *International Journal of Scientific and Research Publications* 5(11): 38–42.
- MuhammadYusuf, and Robi Hendra. 2023. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia(SDM) Berkelanjutan." *JUPEMA (Jurnal Pengabdian Masyarakat)* 2(1): 52–63.
- NunTufa. 2018. "Pentingnya Pengembangan SDM." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 4(2).
- Pratiwi, Rendha Wahyu, and Budi Hartono. 2021. "Analisa Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang." *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 4(2): 103.
- Sihombing, Pardongan, and Dian Marlina Verawati. 2020. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang)." *Jurnal Maneksi* 9(2): 389–395.
- Tubagus, Achmad. 2015. *Konsep-Konsep DasarManajemen Personalia Masa*

Habibatul Jannah Siregar¹, Rahmat Sudaryat², Muhammad Yusuf³, Nurintan Asyiah Siregar⁴
Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam dunia kerja

Kini. Bandung: Refika Aditama.