

PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Aziz Musafah¹, Nurfuadi²

^{1,2} Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri, Purwokerto

Corresponding Author: azizmusaffa46@gmail.com

Informasi Artikel

Abstrak

Diterima:
25 Desember 2024

Revised :
25 Februari 2025

Accepted:
26 Februari 2025

Kata kunci:

Pelatihan,
pengembangan
SDM,
kompetensi,
produktivitas kerja.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi di era globalisasi dan transformasi digital. Dalam konteks ini, pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Artikel ini mengeksplorasi peran program pelatihan, khususnya pendidikan vokasi, yang telah diimplementasikan oleh pemerintah Indonesia sebagai upaya untuk menghadapi tantangan revolusi industri 4.0 dan ekonomi digital. Salah satu kebijakan utama adalah revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi melalui reformasi lembaga pelatihan, sertifikasi tenaga kerja, serta kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk sektor industri dan swasta. Pemerintah telah menetapkan kebijakan yang terintegrasi dengan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 untuk menjawab kebutuhan tenaga kerja di sektor prioritas. Langkah-langkah tersebut mencakup perencanaan strategis jangka pendek dan menengah yang bertujuan untuk mempercepat peningkatan kualitas tenaga kerja. Penelitian ini juga menganalisis faktor-faktor pendukung keberhasilan pelatihan, seperti kurikulum berbasis kebutuhan pasar, teknologi pembelajaran, dan komitmen pemerintah. Temuan menunjukkan bahwa program pelatihan yang dijalankan secara berkesinambungan mampu memberikan dampak signifikan pada produktivitas tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, dan daya saing bangsa di kancah internasional. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM menjadi prioritas bagi organisasi maupun negara dalam menghadapi tantangan global.

How to Cite: Aziz Musafah & Nurfuadi. (2025). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 4(1), 72-81. DOI: <https://doi.org/10.32672/perisai.v4i1.2741>

Pendahuluan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan produktif di berbagai sektor, termasuk pendidikan, bisnis, dan organisasi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia yaitu, kuantitas dan kualitas. (Bariqi, 2018)

Dalam konteks perubahan global yang cepat, seperti perkembangan teknologi, transformasi digital, dan persaingan yang semakin ketat, kebutuhan akan tenaga kerja yang adaptif, terampil, dan inovatif menjadi sangat penting. Pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya berfungsi sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga sebagai upaya strategis untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan spesifik yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Sementara itu, pengembangan lebih fokus pada pertumbuhan jangka panjang individu, termasuk aspek kepemimpinan, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Kedua aspek ini saling melengkapi dalam membangun SDM yang tidak hanya mampu menjalankan tugas dengan efisien, tetapi juga berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam lembaga pendidikan, peran pelatihan dan pengembangan menjadi semakin penting mengingat peran guru, tenaga kependidikan, dan pemimpin pendidikan sebagai penggerak utama kualitas pembelajaran. Program pelatihan yang terstruktur, seperti workshop pengajaran, sertifikasi, dan seminar berbasis kompetensi, dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menghadirkan metode pengajaran yang kreatif dan relevan. Pengembangan berkelanjutan juga membantu menciptakan tenaga pendidik yang siap menghadapi tantangan era digital, seperti integrasi teknologi dalam proses pembelajaran.

Namun, meskipun pelatihan dan pengembangan memiliki manfaat besar, banyak organisasi yang masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikannya. Kendala seperti keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya, dan minimnya kesadaran akan pentingnya pelatihan seringkali menghambat upaya pengembangan SDM secara optimal. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas lebih lanjut tentang strategi pelatihan dan pengembangan yang efektif serta dampaknya dalam meningkatkan kompetensi SDM di berbagai sektor, khususnya di bidang pendidikan.

Pendahuluan ini bertujuan untuk memberikan latar belakang mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM serta memperkenalkan fokus utama pembahasan

LPPM - Universitas Serambi Mekkah**Vol. 04 No. 01. Februari 2025**

artikel ini. Dengan demikian, diharapkan artikel ini dapat menjadi panduan bagi organisasi dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

Metode

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi literatur atau library research, dengan mengkaji dan juga menganalisis artikel-artikel ilmiah khususnya bidang manajemen SDM. Peneliti menjelaskan tentang “Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia”. Data penelitian berupa data terkait pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas sumber daya manusia dilembaga Pendidikan, yang bersumber dari sumber primer berupa buku dan jurnal yang relevan.

Hasil dan Pembahasan

Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pelatihan Sumber Daya Manusia Pelatihan ialah mengalami suatu proses yang telah direncanakan dengan tujuan mengubah perilaku, pengetahuan, atau tingkah laku agar mampu mencapai kinerja yang efisien. (Fatma Amelia, 2023) Dalam perspektif Dessler, pelatihan diartikan sebagai suatu proses pembelajaran keterampilan di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaan tersebut melibatkan penyelenggaraan pelatihan karyawan yang bertujuan untuk menyampaikan pengetahuan baru dan metode penerapannya di lingkungan kerja perusahaan. Hal ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi perusahaan. Melalui pelatihan ini, diharapkan sumber daya manusia dapat menjadi lebih cerdas dan memberikan manfaat yang signifikan bagi perkembangan perusahaan. Terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan pelatihan. Berikut tujuan dan sasaran pelatihan menurut Hamalik :

1. Melatih, membina dan mendidik tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
2. Membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki hasrat untuk terus belajar dalam meningkatkan dirinya sebagai pekerja yang tangguh, mandiri dan profesional.
3. Melatih tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya. (Ari Hendro Priyono, 2016)

Pelatihan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku,

LPPM - Universitas Serambi Mekkah**Vol. 04 No. 01. Februari 2025**

ketrampilan dan pengetahuan. Materi pelatihan merupakan hal yang penting, agar pelatihan dapat mencapai sasaran maka materi yang digunakan dalam pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan. Bahan/materi pelatihan yaitu : bahan/materi tulisan yang akan disajikan dalam pelatihan. Bahan/materi tersebut seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari. (Maulyan, 2019)

Evaluasi pelatihan memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil program pelatihan sehingga akan dapat dijamin suatu program pelatihan yang sistematis, efektif dan efisien. Evaluasi pelatihan merupakan suatu proses untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam program pelatihan. Evaluasi pelatihan lebih difokuskan pada peninjauan kembali proses pelatihan dan menilai hasil pelatihan serta dampak pelatihan yang dikaitkan dengan kinerja SDM. Evaluasi merupakan bagian yang sangat penting dari program pelatihan, mengingat telah banyak menghabiskan waktu, energi, serta biaya untuk pelaksanaannya. Agar pelatihan tidak sia-sia, suatu langkah evaluasi dan tindak lanjut dilakukan secara teratur. Evaluasi suatu program pelatihan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap staf terjadi dan seberapa besar penerapannya dalam memberikan arti atau pengaruh pada dirinya, kelompok dan organisasinya. (Henry Simamora, 1997)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “kompetensi” diartikan dengan suatu hal yang berhubungan pengetahuan, kecakapan, berwenang dan berkuasa dalam memutuskan atau menentukan atas sesuatu. Kompetensi merupakan konsep penting dalam bidang manajemen dan sumber daya manusia. Para ahli telah mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. (Sela Septiana, 2023) Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. (Hairunisa, 2023) Kompetensi juga sebagai landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Berbicara mengenai kompetensi SDM dalam arti sempit, tidaklah dapat dilepaskan dari persyaratan pekerjaan yang ada. Artinya, perusahaan haruslah mengetahui terlebih dahulu bagaimana pekerjaan itu harus dilaksanakan dan membutuhkan kompetensi apa dari para pelaksana pekerjaannya. Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapat dipadukan dengan soft skill, hard skill, social skill, dan mental skill. Hard skill mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, softskill menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; social skill menunjukkan keterampilan dalam hubungan social SDM, mental skill menunjukkan ketahanan mental SDM.

LPPM - Universitas Serambi Mekkah**Vol. 04 No. 01. Februari 2025**

Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan yang pasif. Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (skill), atribut personal, dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni (Fajar Usman, 2015) :

- a. Soft competency atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh soft competency adalah: leadership, communication, interpersonal relation, dll.
- b. Hard competency atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh hard competency adalah: electrical engineering, marketing research, financial analysis, manpower planning, dll.

Pengembangan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah upaya meningkatkan sesuatu agar lebih bertambah baik. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Seperti dikemukakan (Sikula, 1981) : development in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes. Training is a short term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which nonmanagerial personnel learn technical knowledge and skill for a definite purpose.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Bella, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun manajerial. Dimana, pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada praktek dengan waktu relatif singkat. (Hasibuan, 2007). Pengembangan SDM menurut Leonard Nadler dan Zeace Nadler merupakan pengalaman pembelajaran yang terorganisir dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan pegawai (Kaswan dan Ade Sadikin, 2015). Pengembangan SDM yang dilaksanakan setidaknya didasarkan pada kesepakatan pemahaman berikut (Prasetya, 2002), Pertama, pengembangan SDM dapat dilakukan baik melalui jalur diklat maupun jalur non diklat. Jalur diklat misalnya berbentuk kegiatan seminar, lokakarya, dan lain-lain. Jalur non diklat misalnya dapat berbentuk promosi jabatan, pemberian bonus dan insentif, teguran dan hukuman, dan lain-lain. Kedua, pengembangan SDM tidak harus menunjukkan hasil yang segera dapat

LPPM - Universitas Serambi Mekkah**Vol. 04 No. 01. Februari 2025**

diamati dan dinikmati. Pengembangan SDM cenderung membutuhkan waktu yang panjang. Dalam batas tertentu, pengembangan karyawan memang bisa menghasilkan sesuatu yang nyata dalam waktu yang segera. Ketiga, pengembangan SDM adalah sebuah investasi, yang cepat atau lambat akan menghasilkan buah, dan jangan dianggap sebagai pengeluaran dan atau pemborosan.

Program Pelatihan dan Pengembangan SDM

Program pelatihan dan pengembangan SDM yang paling dibutuhkan dalam suatu perusahaan akan bervariasi tergantung pada kebutuhan spesifik perusahaan tersebut, industri di mana perusahaan beroperasi, dan tantangan yang dihadapi. Namun, ada beberapa program yang umumnya dianggap penting untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi SDM di berbagai jenis organisasi

1. Pelatihan Keterampilan Teknis, program pelatihan teknis yang sesuai dengan industri perusahaan. Pelatihan terkait dengan penggunaan perangkat lunak, teknologi terbaru, atau metode kerja industri tertentu.
2. Pengembangan Kepemimpinan, pelatihan kepemimpinan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif. Program untuk mengidentifikasi dan mengasah bakat kepemimpinan di dalam organisasi.
3. Keterampilan Komunikasi dan Presentasi, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi verbal dan tertulis. Pelatihan presentasi untuk membantu karyawan menyampaikan ide dengan jelas dan persuasif.
4. Pelatihan Keterampilan Interpersona, Irogram yang fokus pada keterampilan interpersonal seperti kerja tim, negosiasi, dan manajemen konflik. Pelatihan untuk membangun hubungan kerja yang efektif di antara tim.
5. Pengembangan Keterampilan Soft Skills, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan lunak seperti kreativitas, adaptabilitas, dan kemampuan berpikir kritis. Program yang mendorong pemikiran inovatif dan solusi kreatif.
6. Pengelolaan Waktu dan Produktivitas, pelatihan untuk membantu karyawan mengelola waktu secara efisien. Strategi untuk meningkatkan produktivitas pribadi dan tim. (dkk, 2023)

Produktisivitas Kerja

Poduktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. (Tohardi, 2017), Sedangkan Tohardi A, mengemukakan bahwa poduktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok oran guntuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. (Sinungan, 2018)

Faktor -faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Menurut Anoraga faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam hal-hal yang diinginkan karyawan, yaitu

1. Pekerjaan yang menarik

Rasa senang atau menarik terhadap sesuatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena apabila seseorang mengerjakan pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak disukai.

2. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan adalah bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya, maka dalam bekerja tidak akan lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

4. Penghayatan atau maksud dan makna pekerjaan

Cara untuk menanamkan rasa penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah dengan memberitahukan si pekerja akan kegunaan dari hasil produk yang dikerjakannya, baik dengan cara langsung menunjukkan kegunaannya ataupun dengan cara mengambil sampel dan dengan mengetahui kegunaan dari pekerjaannya maka perkara akan terus meningkatkan pekerjaannya.

5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan (Instansi).

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan di mana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, karena hal itu dapat mengangkat derajat kebanggaan pada diri si pekerja akan pekerjaannya.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi di mana para pekerja itu bekerja, ia akan merasa memiliki perusahaan atau instansi. Dengan timbulnya kecintaan dalam dirinya terhadap perusahaan, maka si pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan

Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap organisasi di mana ia bekerja. Kesetiaan pimpinan juga

merupakan suatu wibawa dari organisasi. Hancur tidaknya perusahaan tergantung juga pada sikap seorang pemimpin.

9. Disiplin kerja yang keras

Pada dasarnya manusia mempunyai ego yang tinggi, sehingga tidak ingin dikekang dengan peraturan-peraturan yang ketat. Demikian pula dengan pekerjaan, ia akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan. (Eni Mahawani, 2021)

Kesimpulan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan kompetensi individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan SDM merupakan proses terencana yang dirancang untuk mengubah perilaku, meningkatkan pengetahuan, serta mengembangkan keterampilan karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dalam perspektif organisasi, pelatihan berfungsi tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja tetapi juga untuk mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan teknologi, metode kerja, serta tuntutan dinamika organisasi yang terus berkembang. Keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh relevansi materi yang disampaikan serta adanya evaluasi yang menyeluruh untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai.

Tujuan pelatihan, seperti yang dikemukakan oleh Hamalik, meliputi pembentukan tenaga kerja yang produktif, pembinaan tenaga kerja yang memiliki semangat belajar berkelanjutan, dan pelatihan yang sesuai dengan minat serta bakat individu. Selain itu, evaluasi pelatihan menjadi bagian esensial untuk menilai efektivitas program pelatihan. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta dampaknya terhadap performa individu maupun kelompok dalam organisasi. Dengan adanya evaluasi yang terstruktur, organisasi dapat menjamin bahwa pelatihan yang dilakukan berjalan secara sistematis, efisien, dan mampu memberikan hasil nyata bagi perkembangan SDM.

Kompetensi SDM mencakup gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. Kompetensi ini menjadi indikator utama kinerja karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dan mendukung strategi organisasi. Kompetensi sering kali dibagi menjadi dua jenis utama: hard kompetensi (kompetensi teknis) dan soft competency (kompetensi interpersonal). Kompetensi teknis mencakup keahlian spesifik yang diperlukan untuk tugas-tugas tertentu, seperti analisis keuangan atau perencanaan sumber daya, sementara kompetensi interpersonal mencakup kemampuan untuk berkomunikasi, membangun hubungan kerja yang efektif, dan mengelola tim. Dalam organisasi modern, pengembangan kedua jenis kompetensi ini sangat diperlukan untuk

LPPM - Universitas Serambi Mekkah**Vol. 04 No. 01. Februari 2025**

memastikan karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik tetapi juga dapat beradaptasi dengan perubahan dan bekerja secara kolaboratif.

Pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang yang dilakukan melalui berbagai metode, baik formal seperti pendidikan dan pelatihan, maupun informal seperti promosi jabatan, pemberian insentif, serta pembinaan langsung. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan organisasi. Dalam implementasinya, pengembangan SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat) seperti seminar atau lokakarya, maupun jalur non-diklat seperti promosi atau pemberian penghargaan. Meskipun hasil pengembangan sering kali membutuhkan waktu untuk terlihat, program ini tetap memberikan manfaat signifikan dalam jangka panjang bagi individu dan organisasi.

Peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan berkontribusi langsung pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk rasa senang terhadap pekerjaan, upah yang memadai, keamanan kerja, suasana kerja yang kondusif, serta keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan dukungan dari pimpinan juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara maksimal.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM bukan hanya merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan kompetensi di tingkat individu, tetapi juga menjadi bagian integral dari strategi organisasi untuk mencapai keberlanjutan. Dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang terarah, organisasi tidak hanya meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga memperkuat daya saing, adaptabilitas terhadap perubahan, dan produktivitas kerja di tingkat organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM bukanlah biaya semata, melainkan modal penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Ari Hendro Priyono, M. A. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Ke Luar Negeri (Studi Pada Kantor Cabang PT. Berkat Sukses Makmur Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33.(1).
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5.(2) : 64-69.
- dkk, I. A. (2023). Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi Sebagai Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2 (7), 61.

LPPM - Universitas Serambi Mekkah

Vol. 04 No. 01. Februari 2025

- Eni Mahawani, d. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Fajar Usman, W. B. (2015). Program Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Badan Koordinasi Penanaman Modal Indonesia*.
- Fatma Amelia, S. R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital. *Journal of Management Science and Busines Review*, 1.(4) : 72-80.
- Hairunisya, N. (2023). *Kewirausahaan Berbasis Proyek dan HOTS Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang : Unisma Press.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarat: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (1997). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Kaswan dan Ade Sadikin, A. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Dari Konsep, Paradigm, dan Fungsi Sampai Aplikasi,,* 15.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1.(1) : 40-50.
- Prasetya, I. d. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Sela Septiana, d. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1.(5) : 446-466.
- Sikula, A. F. (1981). *Personnel Administration and Human Resources Managementt*. New York : A. Wiley Trans Ed. By John Wiley & Sons Inc, 38.
- Sinungan. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tohardi. (2017). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPEE.