



---

## Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Fitrotin Nufus<sup>1</sup>, Gabriella Niskha Mareta Wibisono<sup>2</sup>, Elza<sup>3</sup>, Talitha Aurellia Andia<sup>4</sup>,  
Dewi Nuraini<sup>5</sup>

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya<sup>1,2,3,4,5</sup>

\*Email Korespondensi: [fiitrotinnufus@gmail.com](mailto:fiitrotinnufus@gmail.com)

Diterima: 25-04-2026 | Disetujui: 28-04-2026 | Diterbitkan: 30-04-2026

---

### ABSTRACT

*Human resources (HR) are a key factor in determining an organization's success. Facing an increasingly competitive business environment, organizations are required to continuously improve the quality of their HR through ongoing training and development programs. This study aims to analyze the role of HR training and development in enhancing employee competency and performance. The research method used was a qualitative approach with a literature review, reviewing various scientific sources such as journals, books, and related articles. The study results indicate that training plays a role in improving employees' technical skills and short-term performance, while development focuses more on enhancing conceptual abilities and readiness for future responsibilities. Furthermore, the success of training and development programs is influenced by the appropriateness of the material, implementation methods, instructor competence, and systematic evaluation. Therefore, organizations need to design structured, sustainable, and needs-based training and development programs to enhance organizational competitiveness.*

**Keywords:** Sustainable Human Resource Management; Training; Development

### ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas SDM melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur, yaitu mengkaji berbagai sumber ilmiah seperti jurnal, buku, dan artikel terkait. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis dan kinerja jangka pendek karyawan, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan konseptual dan kesiapan menghadapi tanggung jawab di masa depan. Selain itu, keberhasilan program pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh kesesuaian materi, metode pelaksanaan, kompetensi instruktur, serta adanya evaluasi yang sistematis. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang program pelatihan dan pengembangan secara terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan agar mampu meningkatkan daya saing organisasi.

**Katakunci:** Pelatihan; Pengembangan; Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nufus, F., Wibisono , G. N. M., Elza, . E., Andia, T. A., & Nuraini, D. (2026). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 413-418. <https://doi.org/10.63822/4ws7m242>

## PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja dan organisasi. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki sumber daya finansial dan teknologi yang memadai, tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, adaptif, dan memiliki daya saing tinggi. SDM menjadi faktor penentu utama dalam mencapai tujuan organisasi, karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali dalam setiap aktivitas organisasi.

Dalam konteks persaingan global, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan seperti perubahan teknologi, dinamika pasar, serta tuntutan inovasi yang terus berkembang. Kondisi ini menuntut karyawan untuk tidak hanya memiliki keterampilan dasar, tetapi juga kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi. Namun pada kenyataannya, masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan terkait rendahnya kualitas SDM, seperti kurangnya keterampilan teknis, rendahnya produktivitas kerja, serta kurangnya kesiapan dalam menghadapi perubahan.

Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya saat ini, terutama yang berkaitan dengan keterampilan teknis dan operasional. Sementara itu, pengembangan SDM lebih berfokus pada peningkatan kemampuan jangka panjang, seperti kemampuan konseptual, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang diperlukan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, di antaranya meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, program ini juga dapat membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas serta meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Namun demikian, dalam praktiknya pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan seringkali belum berjalan secara optimal. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan karyawan, metode pelatihan yang kurang efektif, kurangnya dukungan dari manajemen, serta tidak adanya evaluasi yang sistematis terhadap program yang telah dilaksanakan. Hal ini menyebabkan program pelatihan dan pengembangan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian yang mendalam mengenai pelatihan dan pengembangan SDM, mulai dari tujuan, metode, hingga faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya. Dengan adanya kajian ini, diharapkan organisasi dapat merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apa tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan SDM?
- Metode apa saja yang dapat digunakan dalam pelatihan dan pengembangan SDM?
- Faktor-faktor apa yang mempengaruhi keberhasilan program pelatihan dan pengembangan?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif mengenai pelatihan dan pengembangan SDM serta perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Pelatihan memiliki beberapa karakteristik utama:

1. Bersifat jangka pendek
2. Fokus pada pekerjaan saat ini
3. Menekankan pada keterampilan teknis
4. Berorientasi pada peningkatan kinerja

Pelatihan yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas, efisiensi kerja, serta kualitas output karyawan.

### Pengembangan SDM

Pengembangan SDM merupakan proses jangka panjang yang bertujuan meningkatkan kapasitas individu dalam menghadapi perubahan organisasi. Menurut Noe (2020), pengembangan mencakup berbagai aktivitas seperti pendidikan formal, pengalaman kerja, serta pelatihan kepemimpinan.

Ciri-ciri pengembangan SDM:

1. Bersifat jangka panjang
2. Berorientasi pada masa depan
3. Mengembangkan kemampuan konseptual dan manajerial
4. Mempersiapkan karier karyawan

Pengembangan SDM sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan global.

### Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

1. Tujuan utama pelatihan dan pengembangan meliputi:
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas hasil kerja
4. Mengurangi kesalahan kerja
5. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja
6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi jabatan

Selain itu, program ini juga membantu organisasi dalam meningkatkan daya saing serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

### Metode Pelatihan dan Pengembangan

Metode pelatihan dan pengembangan sangat beragam dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, antara lain:

#### a. Metode Pelatihan

1. On the Job Training (OJT)
2. Magang
3. Pelatihan berbasis kelas (classroom training)

4. E-learning
  5. Simulasi dan role play
  6. Studi kasus
- b. Metode Pengembangan
1. Coaching dan mentoring
  2. Rotasi jabatan
  3. Seminar dan workshop
  4. Pelatihan kepemimpinan
  5. Program pengembangan karier
  6. Pemilihan metode harus mempertimbangkan efektivitas, efisiensi, serta karakteristik peserta pelatihan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis konsep serta teori mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara mendalam berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai fenomena yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber literatur, seperti buku teks, jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta artikel penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dibahas. Selain itu, data juga diperoleh dari publikasi akademik yang tersedia melalui platform seperti Google Scholar dan database ilmiah lainnya. Pemilihan sumber dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat relevansi, kredibilitas, serta kebaruan informasi agar hasil kajian lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan cara mengumpulkan, membaca, dan memahami berbagai literatur yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan SDM. Peneliti kemudian mengidentifikasi konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian. Informasi yang diperoleh selanjutnya dicatat dan diklasifikasikan sesuai dengan kebutuhan pembahasan.

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis isi (content analysis), yaitu dengan menelaah dan menginterpretasikan isi dari berbagai sumber yang telah dikumpulkan. Analisis dilakukan melalui proses reduksi data dengan memilih informasi yang relevan, kemudian menyajikannya dalam bentuk uraian yang sistematis, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan berdasarkan pola serta hubungan antar konsep yang ditemukan. Dalam proses ini, peneliti juga melakukan perbandingan antar teori dan hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai literatur yang berbeda. Dengan cara ini, data yang digunakan menjadi lebih valid dan dapat meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

Secara keseluruhan, prosedur penelitian dilakukan secara bertahap mulai dari penentuan topik, pengumpulan literatur, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan hasil penelitian dalam bentuk karya ilmiah yang sistematis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dalam jangka pendek, sedangkan pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan jangka panjang, seperti kepemimpinan dan pengambilan keputusan.

Pelaksanaan pelatihan terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugasnya, sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Di sisi lain, pengembangan SDM berperan dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar serta mendukung keberlanjutan organisasi.

Keberhasilan program pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kesesuaian materi dengan kebutuhan, metode pelatihan yang digunakan, kompetensi instruktur, serta partisipasi peserta. Selain itu, dukungan manajemen dan pelaksanaan evaluasi program juga menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas program tersebut.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM merupakan investasi strategis yang perlu dilakukan secara berkelanjutan. Program yang dirancang dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan jangka pendek, sedangkan pengembangan lebih menekankan pada kesiapan jangka panjang.

Agar program berjalan efektif, organisasi perlu merancang pelatihan secara sistematis, memilih metode yang tepat, serta melakukan evaluasi secara berkala. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan dapat memberikan kontribusi optimal terhadap keberhasilan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan dan Pengembangan SDM. *Jurnal Maneksi*.
- Abogsesa, A. S., & Kaushik, G. (2018). Impact of Training and Development on Employee Performance.