

Peran Pelatihan dan Pengembangan MSDM Terhadap Kompetensi Karyawan

Rifda Faida¹⁾, Reski Gala²⁾, Karyati Nur³⁾, Fitriani Kasmin⁴⁾, Syafar Ahmad⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan Indonesia

Email: rifdafaida9@gmail.com ¹, reskigala@gmail.com ², karyatiinurr@gmail.com ³,
fitrianikasmi9@gmail.com ⁴, syafar.ahmad@unm.ac.id⁵

Abstract: *This study aims to analyze the role of human resource (HR) training and development in enhancing employee competence through a literature review. A qualitative method with a literature study approach was employed using 12 articles published between 2020 and 2025. The findings indicate that training plays a crucial role in strengthening employees' technical skills by reducing competency gaps and improving work effectiveness through needs-based programs. Meanwhile, HR development contributes to long-term competency building, including soft skills such as leadership, communication, creativity, and adaptability. The integration of training and development also fosters a learning culture, increases motivation, enhances loyalty, and improves overall employee performance. Therefore, training and development serve as strategic investments for organizations to develop competent, adaptive, and future-ready human resources.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kompetensi karyawan melalui kajian literatur. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka yang melibatkan 12 artikel terbitan 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan teknis (hard skills) melalui program yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan, sehingga mampu mengurangi kesenjangan kompetensi dan meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, pengembangan SDM berkontribusi pada pembentukan kompetensi jangka panjang berupa soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, kreativitas, serta kemampuan adaptasi. Integrasi kedua kegiatan ini juga terbukti menciptakan budaya belajar, meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan merupakan investasi strategis bagi organisasi dalam membangun SDM yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi dinamika lingkungan kerja.*

Keywords : *Pelatihan, Pengembangan SDM, Kompetensi Karyawan, Budaya Belajar, Kinerja*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan disrupsi teknologi yang semakin cepat, organisasi menghadapi tekanan besar untuk menjaga daya saing melalui penguatan aset paling strategisnya: sumber daya manusia (SDM) Apriliana & Nawangsari, (2021). Di sinilah pelatihan dan pengembangan (training & development) memainkan peran kunci sebagai tulang punggung strategi MSDM. Pelatihan jangka pendek dirancang untuk menutup kesenjangan segera dalam keterampilan teknis (hard skill), sementara pengembangan lebih bersifat jangka panjang, membangun soft skill seperti kepemimpinan, pemikiran strategis, dan kemampuan adaptasi (Rizqi & Madura, 2024). Dengan demikian, pelatihan dan

pengembangan bekerja bersama untuk menaikkan kompetensi karyawan, yang tidak hanya mencakup kemampuan menjalankan tugas saat ini tetapi juga kesiapan menghadapi tantangan di masa depan (Azril et al., 2024).

Dinamika persaingan organisasi modern, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keunggulan kompetitif yang tidak lagi dapat digantikan oleh teknologi semata. Percepatan transformasi digital, perubahan pola kerja, serta meningkatnya tuntutan pelanggan mendorong organisasi untuk membangun tenaga kerja yang adaptif, kompeten, dan mampu belajar secara berkelanjutan. Untuk itu, pelatihan dan pengembangan (training and development) menjadi instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berfungsi memastikan bahwa kompetensi karyawan selalu relevan dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memberikan peningkatan keterampilan secara langsung, sementara pengembangan memperkuat fondasi jangka panjang berupa pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang terus berkembang (Sibarani & Dwiarti, 2024).

Pada aspek praktisnya, pelatihan dan pengembangan bukan hanya memperkecil kesenjangan kemampuan (competency gap), tetapi juga membentuk perilaku kerja yang lebih produktif melalui proses internalisasi nilai dan budaya organisasi. Program pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan mampu meningkatkan efektivitas kerja, akurasi, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas, sehingga mendukung pencapaian target kinerja. Sedangkan pengembangan berorientasi pada peningkatan kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kepemimpinan, serta kesiapan karier jangka panjang yang menjadi pilar bagi organisasi untuk menciptakan SDM unggul dan berdaya saing tinggi (Kadir, 2024).

Kompetensi karyawan sendiri mengandung dimensi multidimensi: pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai internal yang mencerminkan kapabilitas individu untuk berkontribusi secara efektif pada sasaran organisasi (Pratiwi et al., 2022). Ketika program pelatihan dan pengembangan dilaksanakan secara sistematis melalui analisis kebutuhan, desain kurikulum, pelaksanaan, dan evaluasi maka transfer pengetahuan ke dalam praktik kerja bisa terjadi lebih efektif. Penelitian Jum'iyatul Kamala¹, dkk, (2025) menunjukkan bahwa pelatihan di tempat kerja juga berfungsi membangun budaya belajar ("learning culture"), di mana karyawan merasa termotivasi untuk terus meningkatkan diri dan berbagi wawasan secara internal.

Selain itu, pengembangan SDM yang holistik dapat memperkuat human capital dengan menciptakan jalur karir, mentoring, dan tugas-tugas pengayaan yang menantang semua ini meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Menurut Ramadhani & Kuswinarno, pengembangan kompetensi melalui manajemen talenta menjadi elemen penting agar organisasi dapat beradaptasi dengan dinamika persaingan global (Makhsudin, 2024).

Sebuah penelitian empiris juga menunjukkan dampak nyata dari pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dan kinerja. Misalnya, Johanis dkk, (2024) menemukan bahwa pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh semangat kerja, artinya program pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menggerakkan motivasi intrinsik pegawai yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Dari perspektif keberlanjutan dan efektivitas investasi, Miftahul Jannah Lubis dan Muhammad Chaerul Rizky, (2024) menekankan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang tersusun dengan baik berkontribusi signifikan pada penguatan human capital. Mereka menyimpulkan bahwa aktivitas ini tidak sekadar “biaya operasional”, melainkan investasi strategis yang meningkatkan produktivitas, fleksibilitas, dan retensi karyawan.

Namun, efektivitas pelatihan dan pengembangan tidak otomatis tercapai bila tidak didukung oleh kerangka kompetensi yang jelas. Nayla Qonita, Syamsul Huda, dan Maharani, (2023) dalam studi mereka menggaris bawahi pentingnya pelatihan berbasis kompetensi sebagai pendekatan sistematis yang menyelaraskan kebutuhan perusahaan dengan profil kompetensi karyawan, agar peningkatan kapabilitas lebih terarah dan relevan.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan MSDM tidak hanya sebagai alat peningkatan kapasitas teknis, tetapi juga sebagai fondasi pembangunan kompetensi jangka panjang yang mendukung strategi organisasi. Efektivitasnya terlihat dari peningkatan kinerja, motivasi, loyalitas, dan kesiapan adaptasi karyawan semua aspek penting agar organisasi tetap tangguh menghadapi perubahan internal maupun eksternal (Kristiani, 2022).

METODE.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan studi literature. Kriteria pemilihan artikel mencakup relevansi dokumen yang mendukung dan hasil penelitian terdahulu dengan menganalisis beberapa jurnal yang berkaitan dengan “ Peran pelatihan dan pengembangan MSDM terhadap kompetensi karyawan”. Sumber data sekunder tersebut dikumpulkan melalui Goggle Scolar dan Artikel-artikel yang dipilih yang telah disitasi oleh peneliti lain, dengan jumlah total artikel 12. Rentang waktu publikasi artikel yang dipilih adalah 5 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 hingga 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap dua belas artikel yang terbit dalam rentang tahun 2020 hingga 2025, ditemukan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan memberikan dampak langsung terhadap

penguatan keterampilan teknis atau *hard skills* yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Program pelatihan yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan terbukti mampu mengurangi kesenjangan kompetensi, meningkatkan efektivitas, serta memperbaiki kualitas kinerja teknis. Sejumlah penelitian seperti yang dilakukan oleh Apriliana & Nawangsari (2021) serta Sibarani & Dwiarti (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kecepatan, ketelitian, dan pemahaman teknis karyawan sehingga mendukung produktivitas kerja.

Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia memiliki kontribusi besar dalam membentuk kompetensi jangka panjang yang mencakup *soft skills* seperti kepemimpinan, komunikasi, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, serta kesiapan adaptasi terhadap perubahan organisasi. Program pengembangan seperti mentoring, coaching, rotasi jabatan, dan penugasan khusus memberikan manfaat strategis bagi penguatan modal manusia (*human capital*) dan kesiapan karir karyawan. Kajian oleh Kadir (2024), Makhsudin (2024), dan Azril et al. (2024) menegaskan bahwa pengembangan yang terstruktur mampu menciptakan karyawan yang lebih mandiri, inovatif, dan siap menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks.

Temuan menarik dari berbagai literatur juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga membentuk budaya belajar (*learning culture*) dalam organisasi. Ketika perusahaan secara konsisten menyediakan peluang pembelajaran, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk mengembangkan diri, berbagi pengetahuan, dan berpartisipasi dalam peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan. Penelitian Jum'iyatul Kamala et al. (2025) mengungkapkan bahwa integrasi pelatihan dan pengembangan dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kapasitas organisasi.

Selain berpengaruh terhadap kompetensi, pelatihan dan pengembangan juga terbukti berdampak pada motivasi, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian Johanis dkk (2024) menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan motivasi intrinsik yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Studi lainnya oleh Wanma et al. (2024) menguatkan bahwa perhatian organisasi terhadap pengembangan karyawan menciptakan rasa dihargai yang berimbas pada meningkatnya loyalitas dan komitmen kerja. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan berfungsi sebagai strategi peningkatan keterlibatan karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas organisasi.

Hasil analisis turut menekankan pentingnya pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (*competency-based training*). Pendekatan ini memastikan bahwa pelatihan disesuaikan dengan standar kinerja, profil kompetensi, dan kebutuhan organisasi sehingga hasil pelatihan dapat diukur secara objektif. Menurut Qonita et al. (2023), pelatihan berbasis kompetensi memiliki efektivitas yang lebih tinggi karena berfokus pada pencapaian keterampilan inti yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan investasi strategis bagi organisasi. Temuan dari Lubis & Rizky (2024) menegaskan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tetapi juga membantu perusahaan menghadapi dinamika global, perubahan teknologi, dan kebutuhan pasar. Organisasi yang mengintegrasikan kedua aspek ini ke dalam strategi manajemen SDM terbukti lebih kompetitif, fleksibel, dan mampu mempertahankan kualitas SDM jangka panjang.

Dengan demikian, hasil kajian ini memperlihatkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan kombinasi strategis yang tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dan nonteknis, tetapi juga memperkuat motivasi, loyalitas, budaya belajar, serta daya saing organisasi. Integrasi keduanya menjadi kunci dalam menciptakan karyawan yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi perubahan di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap berbagai penelitian dalam lima tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan berkontribusi pada peningkatan keterampilan teknis secara langsung sehingga mampu menutup kesenjangan kompetensi dan meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, pengembangan SDM memberikan dampak jangka panjang melalui peningkatan kemampuan nonteknis seperti kepemimpinan, kreativitas, dan kemampuan adaptasi yang mendukung kesiapan karier dan pembangunan *human capital* organisasi. Integrasi pelatihan dan pengembangan juga terbukti mendorong terciptanya budaya belajar yang memperkuat motivasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan. Selain meningkatkan kompetensi, kedua aspek tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja, semangat kerja, dan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan bukan sekadar aktivitas operasional, tetapi merupakan investasi strategis yang diperlukan untuk menciptakan SDM yang kompeten, adaptif, dan mampu menghadapi tantangan organisasi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). *Competency-based human resource (HR) training and development*. 23(4), 804–812.
- Azril, A., Ramadhani, F., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia : Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah*. 2(11).
- Jum'iyatul Kamala¹, Selvi Aulya Salsa², Nurilawati³, Raja Muhammad Iqbal Fachriansyah⁴, F. (2025).

- Integrasi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kapasitas Organisasi.* 8, 22–32.
- Kadir, N. A. (2024). *Analisis Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Siloam Hospital Cabang Surabaya.* 9(12).
- Kristiani, V. A. (2022). *terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Nikomas Gemilang DIV . Sukses Permata Indonusa.* 6, 11756–11765.
- Lubis, M. J. M. C. R. (2024). *Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Penguatan Human.* 6(3), 5–11.
- Makhsudin, N. C. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di balai latihan kerja surabaya.* 2, 1–11.
- Nayla Qonita¹, Syamsul Huda², Maharani³, M. P. S. (2023). *Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.* 4(1), 17–23.
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.* 1(1), 28–37.
- Rizqi, M., & Madura, U. T. (2024). *Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Era Digital : Studi Literatur Review Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Era Digital : Studi Literatur Review.* 2(11).
- Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). *Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT . Indah Kiat Pulp and Paper Karawang.* 1(4), 1–14.
- Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Putri, V. D. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Oleh Semangat Kerja.* 8(1).