



## Membangun Program Pelatihan Yang Efektik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Shinta Nur Rosidah<sup>1</sup>, Naura Reva Hayati<sup>2</sup>, M.Nofal Alifi<sup>3</sup>, Ferdi Maulana Mahardika<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

<sup>2</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember

[sintanurrosidah4@gmail.com](mailto:sintanurrosidah4@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji efektivitas pelatihan karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui studi literatur. Masalah yang diangkat adalah bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan program pelatihan untuk menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompetitif. Studi ini mengidentifikasi karakteristik program pelatihan yang efektif, termasuk kesesuaian dengan kebutuhan organisasi, variasi metode, dan integrasi teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terencana dengan baik dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, dan daya saing organisasi. Solusi yang diusulkan meliputi implementasi program pelatihan yang komprehensif, mencakup on-the-job training, pembelajaran jarak jauh, dan metode berbasis teknologi. Penelitian ini juga menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan untuk memastikan efektivitas program pelatihan dalam jangka panjang.

**Kata Kunci:** Pelatihan Karyawan, Kinerja Organisasi, dan Sumber Daya Manusia

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dimulai dengan Rekrutmen dan diakhiri dengan Pensiun Karyawan. Ada banyak fungsi yang dilakukan oleh manajer sumber daya pengembangan yaitu, rekrutmen, seleksi, memberikan pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, motivasi karyawan, menjaga hubungan manusia yang baik dan serikat pekerja mereka. Diantara fungsi-fungsi di atas yang dilakukan oleh manajer sumber daya pengembangan, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan adalah salah satu fungsi utama *Human Resource Management*. (Surveyandini and Zuhaena 2022) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan adalah bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia. Kebutuhan konsumen saat ini semakin meningkat, dan persaingan bisnis semakin ketat. Meskipun semua karyawan di perusahaan, institusi pendidikan, dan lembaga lain memenuhi syarat administrasi pekerjaan, itu tidak berarti bahwa semua karyawan akan sukses secara langsung dibidang pekerjaan tertentu. (Manulu 2023) Untuk mencapai hal ini, semua pekerja harus dilatih agar mereka dapat mengikuti perkembangan dunia kerja dan bisnis sesuai dengan posisi mereka. Pelatihan juga perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien. Pelatihan sendiri adalah proses pembelajaran sikap, aturan, keahlian, dan ide-ide untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang baik akan membuat karyawan menguasai pekerjaan mereka dan mampu mengikuti perkembangan bisnis dan bertahan dalam persaingan yang ketat.

Dengan perkembangan ekonomi modern, semua lembaga baik pemerintah maupun bisnis, harus lebih inovatif dalam mengelola sumber daya manusia. (Alhidayatullah, Lestari, and Antony 2023) Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan untuk memastikan operasional organisasi berjalan dengan baik, harus didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas. Hanya tenaga kerja yang berkualitas dalam memenuhi kualifikasi yang dapat bergabung dengan organisasi ini. Karyawan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan dapat memperoleh banyak keuntungan ini, termasuk peningkatan produktivitas, efisiensi kualitas produk atau layanan dan daya saing pasar.

Dalam istilah "pelatihan" mengacu pada proses memperoleh pengetahuan dan keahlian yang berkaitan dengan keahlian praktis dan kompetensi yang relevan. (Zaky, Sunan, and Djati Bandung 2022) SDM terdiri dari berbagai aktivitas atau kegiatan yang berfokus pada pembelajaran untuk individu dan kelompok. Tujuan pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kualitas kerja sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan, meningkatkan kualitas kerja sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan, meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, dan menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Menjaga keselamatan tempat kerja, mencegah pertengkaran karyawan, dan mencegah pekerja menjadi angkuh. Oleh karena itu, efektivitas pelatihan karyawan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat mencapai kesuksesan kerja.

Pelatihan SDM sangat penting untuk meningkatkan produktifitas organisasi dan mengembangkan karyawan. Pelatihan sumber daya manusia (SDM) adalah kumpulan aktivitas yang dirancang untuk membantu karyawan

meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mereka. Perusahaan melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk menentukan kemampuan teknis dan soft skills karyawan yang perlu ditingkatkan. Setelah itu perusahaan membuat program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, memilih metode, materi, dan jadwal pelaksanaan. (Rosmayati et al. 2021) Tim sumber daya manusia dapat melakukan pelatihan secara internal atau melibatkan pihak eksternal seperti lembaga pelatihan. Setelah pelatihan selesai, evaluasi dan pemantauan dilakukan dengan mengukur efektivitasnya. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan dilatih secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan industri dan teknologi. (Yunizha 2022) Pelatihan yang berkelanjutan yang harus diingat adalah bahwa perusahaan juga perlu untuk melakukan tinjauan terhadap hasil kerja karyawan. Dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan dapat membantu karyawan membangun kekuatan dan mengatasi kekurangan yang diidentifikasi dalam tinjauan kinerja. Tinjauan ini sering merekomendasikan pengetahuan atau keterampilan yang harus menjadi fokus untuk perbaikan, dan pelatihan dan pengembangan dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan itu. Program pelatihan dan pengembangan juga dapat membantu karyawan menemukan potensi yang belum mereka kenal sebelumnya dalam mendukung kinerja perusahaan. (Pelita Bangsa 2023) Pada era modern, perusahaan harus memastikan bahwa staf mereka tetap relevan dan produktif karena perkembangan teknologi dan perubahan yang dinamis. Mengelola sumber daya manusia dengan baik mencakup banyak hal, seperti mempekerjakan karyawan dengan hati-hati, memberikan pelatihan yang berkelanjutan, mengembangkan karyawan, dan membuat lingkungan kerja yang menarik. Dalam situasi ini, teknologi juga sangat penting karena alat-alat yang inovatif untuk mengelola sumber daya manusia memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan efisien.

## METODE

### Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review) untuk memahami strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan karyawan. Studi literatur adalah pendekatan yang cocok karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber sekunder, termasuk artikel jurnal ilmiah, buku, dan studi kasus yang relevan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengidentifikasi pelatihan yang efektif, serta mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses memperoleh kemampuan untuk melakukan tugas tertentu secara efektif dikenal sebagai pelatihan. Pelatihan mencakup pengetahuan (pengetahuan), keterampilan (keterampilan), sikap (sikap), atau lebih dikenal sebagai KSA. (Dian Novita Fitriani 2021) Pelatihan adalah investasi yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitas, semangat karyawan, moral yang lebih tinggi, keuntungan yang lebih besar, dan reputasi organisasi yang baik. Manajer harus menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawannya sebelum memulai pelatihan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibutuhkan organisasi. Ini adalah proses yang disebut sebagai AKP, dan merupakan langkah pertama dalam perencanaan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan untuk menentukan seberapa jauh perbedaan antara kondisi atau kinerja saat ini dan yang diinginkan. Perbedaan antara kondisi atau kinerja saat ini dan kinerja yang diinginkan dapat menunjukkan masalah yang mungkin dapat diselesaikan dengan pelatihan. Pelatihan dapat menghilangkan atau setidaknya memperkecil perbedaan. Peran AKP sangat penting dalam perencanaan pelatihan. Jika kita melewatkan proses AKP akan menyebabkan permasalahan. Waktu, tenaga dan dana yang dikeluarkan akan sia-sia, karena pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta oleh peserta atau tidak efektif untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi sehingga ketika peserta kembali ke tempat kerjanya, mereka tidak mendapatkan kompetensi yang dibutuhkan.

Program pelatihan yang efektif memiliki beberapa karakteristik utama, yaitu pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, metode pelatihan yang variatif, menyusun materi pelatihan dan jadwal pelaksanaannya. (Explorance 2024) Setelah mengikuti program pelatihan, karyawan seringkali mendapatkan pengakuan, seperti promosi atau penghargaan, dan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka juga memperoleh kepercayaan diri yang lebih besar dalam pekerjaan mereka, prospek karier yang lebih cerah, dan rasa pencapaian yang lebih besar, yang semuanya meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka di tempat kerja. Karyawan harus dilatih untuk tetap up to-date dengan perkembangan teknologi terbaru. Meskipun karyawan memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas, mereka tetapi membutuhkan pelatihan ulang dan pemahaman tentang praktik terkini, karena belajar adalah proses yang tidak pernah berakhir. Setelah mengetahui kebutuhan pelatihan dan disparitas kinerja, strategi program dan teknik instruksi harus dibuat dengan tepat. Ini berarti merancang program yang sesuai dengan tren saat ini. Banyak organisasi menggunakan berbagai pendekatan pelatihan atau penyampaian, tetapi faktanya adalah bahwa tidak ada satu pun pendekatan yang benar-benar efektif untuk memberikan pelatihan. Perusahaan yang menganggap pelatihan sebagai cara untuk mendapatkan keunggulan kompetitif tidak percaya bahwa pembelajaran jarak jauh adalah cara yang baik untuk memberikan pelatihan. Pembelajaran jarak jauh hanya dapat dilakukan jika dikombinasikan dengan metode pelatihan di tempat kerja lainnya. Pelatih perusahaan menganggap studi kasus langsung dan magang sebagai metode yang paling efektif. Program Pelatihan & Pengembangan akan berhasil dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika pelatihan

dilakukan dengan cara yang tepat. Efektivitas pelatihan dapat diukur dengan berbagai cara. Ini termasuk tujuan, biaya, waktu, lokasi, frekuensi, keahlian pelatih, metode program yang tepat, konten, dan gaya penyampaian.

Meskipun program pelatihan sangat luas, mereka dapat dibagi menjadi 2 kategori, pelatihan tingkat mikro dan pelatihan tingkat makro. Pelatihan tingkat makro dilakukan di dalam dan untuk lingkungan perusahaan dengan tujuan meningkatkan kemampuan pekerja. Pelatihan tingkat makro dilakukan dan dilaksanakan oleh 2 atau lebih perusahaan yang memiliki tujuan yang sama.

Setelah memutuskan apa yang diperlukan untuk pelatihan supaya menjadi kompetitif dan meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan, model pelatihan yang akan diterapkan harus dipilih. (Wiliandari 2018) Proses pelatihan ini harus dilakukan melalui fase-fase berikut:

#### 1. fase perencanaan

Dimulai dengan menentukan tujuan pelatihan yang sangat penting untuk menyusun kurikulumnya. Fase ini mencakup 'apa yang perlu dipelajari oleh para karyawan' dan harus terkait erat dengan perilaku ditempat kerja.

#### 2. fase desain pelatihan

Karena belajar adalah interaksi antara manusia dan lingkungannya, ini memerlukan desain lingkungan pelatihan

#### 3. Fase evaluasi kegiatan pelatihan

Fase ini dimaksudkan untuk menilai kegiatan pelatihan secara keseluruhan, bukan untuk menilai prestasi peserta. Seperti yang disebutkan di atas, salah satu aspek yang dievaluasi dalam pelaksanaan pelatihan adalah perubahan, perbaikan, dan peningkatan kemampuan melaksanakan pekerjaan setelah pelatihan selesai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kepada karyawan adalah cara utama untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berinvestasi dalam program pelatihan yang komprehensif dan terorganisir cenderung meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kim dan Ployhart (2021), yang menemukan bahwa pelatihan yang tepat meningkatkan keterampilan teknis, selain soft skills, yang sangat penting dalam lingkungan kerja dinamis dan kolaboratif. Penggunaan teknologi dalam pelatihan karyawan juga menunjukkan bahwa desain dan implementasi program pelatihan harus inovatif. (Risman 2024) Meskipun teknologi memungkinkan penyampaian konten pelatihan yang fleksibel dan murah, itu juga memerlukan infrastruktur dan dukungan teknis yang memadai. Hasilnya mendorong organisasi untuk menyeimbangkan manfaat teknologi dengan kesiapan mereka untuk menggunakannya.

Terdapat tujuh tujuan utama program pelatihan yang dikemukakan oleh Simamora (2015:276), antara lain:

1. Memperbaiki kinerja Karyawan  
Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.  
Melalui pelatihan pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.  
Karyawan baru seringkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job competent" yaitu mampu mencapai output dan standard mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.  
Para Manager harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.  
Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karier yang sistematis.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.  
Selama beberapa hari pertama di pekerjaan karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.  
Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Manfaat pelatihan menurut Simamora (2015:278), adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Simamora (2015:278), menuliskan beberapa jenis pelatihan yaitu:

1. Pelatihan keahlian (*skill training*)

- Merupakan pelatihan yang sering dijumpai di dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli, kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi pada penilaian.
2. Pelatihan ulang (*re-training*)  
Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.
  3. Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*)  
Pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya, selain dari pekerjaan yang ditugaskan.
  4. Pelatihan tim  
Tim manajemen, tim riset dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim di banyak organisasi, tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama.
  5. Pelatihan kreativitas (*creativity training*)  
Salah satu rancangan yang lazim diterapkan adalah brainstorming dimana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin.

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

1. *On The Job*  
Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode pelatihan dibedakan dalam 2 cara:
  - a. Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.
  - b. Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta pelatihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

On the job dapat pula latihan dilakukan dengan menggunakan bagan, gambar, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi, dan lain-lain. Kebaikan cara on the job ini ialah para peserta belajar langsung pada kenyataan pekerjaan dan peralatan. Adapun keburukannya adalah pelaksanaan sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif jika pengawas kurang pengalamannya.

2. *Vestibule*  
Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat suatu duplikasi dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang akan mereka tentukan dalam situasi kerja yang sebenarnya.
3. *Demonstration and Example*  
Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Demonstrasi merupakan metode latihan yang sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik mengerjakannya dan diberikan individu yang bekerja sama demi tujuan bersama.
4. Pelatihan kreativitas (*creativity training*)  
Salah satu rancangan yang lazim diterapkan adalah brainstorming dimana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin.
5. *Apprenticeship*  
Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
6. *Classroom Methods*  
Metode pertemuan dalam kelas lecture (pengajaran), conference (rapat), programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar  
Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diembankan harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja (Pelatihan et al. 2010). Jadi para peserta pelatihan akan bersungguhsungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan

pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. (Mangkunegara, 2006, p.51)

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan pada perusahaan, yaitu:

- a. Kualitas hasil kerja Pada penilaian ini perusahaan lebih mendasarkan pada nilai kualitas produk yang telah dihasilkan para karyawannya. Penilaian lewat kualitas ini ditujukan untuk memberi tahu sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.
- b. Kuantitas hasil kerja Pengukuran melewati kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini kuat hubungannya dengan keahlian seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berkaitan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.
- c. Ketepatan waktu Ketepatan waktu dalam membuahkan suatu produk menjadi salah satu alat untuk menilai tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam penilaian ini biaya perusahaan dapat dijadikan barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah diraih seorang karyawan.

Program pelatihan yang dirancang dengan baik akan menguntungkan baik organisasi maupun karyawan. Organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan, penjualan, dan keuntungan. Pelatihan membuat rekan kerja lebih akrab, yang menghasilkan lingkungan kerja yang lebih kohesif.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan beberapa permasalahan kritis dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pelatihan karyawan. Meskipun pelatihan diakui sebagai komponen penting dalam pengembangan organisasi, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif. Salah satu masalah utama adalah ketidaksesuaian antara program pelatihan dengan kebutuhan spesifik organisasi dan karyawan. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya analisis kebutuhan yang mendalam sebelum merancang program pelatihan. Selain itu, penggunaan metode pelatihan yang monoton dan tidak up-to-date juga menjadi kendala dalam mengoptimalkan hasil pelatihan. Banyak organisasi masih bergantung pada metode tradisional dan gagal mengintegrasikan teknologi baru dalam proses pembelajaran. Permasalahan lain yang teridentifikasi adalah kurangnya evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan terhadap efektivitas program pelatihan. Akibatnya, organisasi sering kali tidak dapat mengukur dampak nyata dari investasi mereka dalam pelatihan karyawan. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dan kurangnya dukungan dari manajemen tingkat atas juga menjadi hambatan dalam mengimplementasikan program pelatihan yang inovatif. Penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut, dengan penekanan pada perencanaan yang matang, desain program yang fleksibel, dan komitmen organisasi untuk pembelajaran berkelanjutan. Dengan memahami dan mengatasi tantangan-tantangan ini, organisasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan jurnal ini yang berjudul "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi." Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada:

1. Dosen yang telah memberikan arahan dan bimbingan, serta ilmu yang sangat berharga.
2. Responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan wawasan yang mendalam.
3. Rekan rekan yang telah berkontribusi dan memberikan masukan selama proses penulisan jurnal ini.
4. Keluarga yang selalu memberikan dukungan moral dan motivasi.

Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat dan sebagai sumber bacaan serta refrensi terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di berbagai sektor. Terima kasih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, Alhidayatullah, Nurni Arrina Lestari, and Antony Antony. 2023. "Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen* 1(2):103. doi: 10.32897/jiim.2023.1.2.2434.
- Dian Novita Fitriani, M. Hum. 2021. "Analisis Kebutuhan Pelatihan: Langkah Awal Dalam Perencanaan Pelatihan." *Pusdiklat Perpustakaan Nasional Republik Indonesia*. Retrieved (<https://pusdiklat.perpusnas.go.id/berita/read/81/analisis-kebutuhan-pelatihan--langkah-awal-dalam-perencanaan-pelatihan>).
- Explorance. 2024. "5 Langkah Penting Dalam Membuat Program Pelatihan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Hasil Bisnis." Retrieved October 10, 2024 (<https://explorance-com.translate.goog/blog/5-steps-to-creating-effective>).

- training-programs/?\_x\_tr\_sl=en&\_x\_tr\_tl=id&\_x\_tr\_hl=id&\_x\_tr\_pto=tc).
- Manulu. 2023. "SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah." *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 2(4):1275--1289.
- Pelatihan, Efektivitas, Bagi Peningkatan, Kinerja Karyawan, Ade Rustiana, and Info Artikel. 2010. "Jurnal Dinamika Manajemen." *Jdm* 1(2):137-43.
- Pelita Bangsa, Universitas. 2023. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Almadina Nurramadhania." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3(1):83-89.
- Risman, Risman. 2024. "Strategi Pelatihan Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi Dan Adaptasi Program Di Berbagai Sektor." *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 7(1):56-68. doi: 10.57178/paradoks.v7i1.946.
- Rosmayati, Siti, Engkus Kuswarno, Achmad Mudrikah, Yosol Iriantara, Universitas Padjajaran, and Universitas Islam Nusantara. 2021. "372745-None-68777Ec3." XII(3):331-38.
- Surveyandini, Mayla, and Fatwa Zuhaena. 2022. "Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Program Pelatihan Dan Pengembangan Yang Tepat." *WIKUACITYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1(1):105-10. doi: 10.56681/wikuacitya.v1i1.25.
- Wiliandari, Yuli. 2018. "Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif." *Society* 5(2):93-110. doi: 10.20414/society.v5i2.1460.
- Yunizha, Vindiasari. 2022. "Kenali Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di Perusahaan." Retrieved October 9, 2024 (<https://www.ruangkerja.id/blog/pelatihan-dan-pengembangan-karyawan>).
- Zaky, Muhammad, Uin Sunan, and Gunung Djati Bandung. 2022. "Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global." *Branding: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 1(2):73-86.