

**PERENCANAAN DAN DESAIN PROGRAM PENGEMBANGAN SERTA PELATIHAN SDM
(SUMBER DAYA MANUSIA)**

Gloria Graceta Natasya Salsha, Yudha Pandapotan, Putu Prayoga Tantra, Mira Veranita

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

graceta.grc38@gmail.com, yudha.tambunan07@gmail.com

prayogatantra87@gmail.com, mira.veranita@ars.ac.id

Abstract

Amidst global dynamics and technological advances, planning and designing human resource (HR) training and development programs are essential to improve organizational competitiveness. By conducting literature research, this article aims to discuss the importance of a structured and adaptive training approach. This method uses a qualitative approach and collects research from various scientific sources on human resource management. The results of the study indicate that employee competence, productivity, and loyalty can be improved through training based on job needs analysis, innovative learning methods (such as e-learning and blended learning), and systematic evaluation. The right development strategy, which includes the use of technology and cross-sector synergy, can support the sustainability of company performance when facing global challenges. Therefore, companies must consider HR training and development as a long-term strategic investment.

Keywords: Training, human resource development, training planning, and human resource strategy are key components of effective workforce management

Abstrak

Di tengah dinamika global dan kemajuan teknologi, perencanaan dan desain program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. Dengan melakukan penelitian literatur, artikel ini bertujuan untuk membahas pentingnya pendekatan pelatihan yang terstruktur dan adaptif. Metode ini menggunakan pendekatan kualitatif dan mengumpulkan penelitian dari berbagai sumber ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, produktivitas, dan kesetiaan karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang didasarkan pada analisis kebutuhan kerja, metode pembelajaran inovatif (seperti e-learning dan blended learning), dan evaluasi sistematis. Strategi pengembangan yang tepat, yang mencakup pemanfaatan teknologi dan sinergi lintas sektor, dapat mendukung keberlanjutan performa perusahaan saat menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai investasi strategis jangka panjang.

Kata Kunci: pelatihan, pengembangan SDM, perencanaan pelatihan, strategi SDM

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, perencanaan dan desain program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis yang sangat penting. Pelatihan yang direncanakan dan dirancang dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mencapai tujuan organisasi (Salas et al. 2015). Dari 2015 hingga sekarang, konsep pengembangan SDM harus terus diperbarui agar tetap relevan dengan kebutuhan pasar dan perkembangan zaman.

Untuk mahasiswa yang mempelajari manajemen SDM, penting untuk mengetahui bahwa perencanaan adalah tahap pertama proses pelatihan. Tahap ini melibatkan melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk menentukan kemampuan dan keterampilan apa yang diperlukan (Noe, 2017). Untuk memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya formalitas, tetapi juga tepat sasaran dan menghasilkan nilai tambah, desain program harus memasukkan materi pelatihan yang relevan, metode pembelajaran inovatif seperti blended learning dan e-learning, dan evaluasi sistematis untuk mengukur keberhasilan pelatihan (Brown, 2018). Pelatihan yang berfokus pada soft skills dan adaptasi teknologi kini menjadi elemen penting yang tidak boleh diabaikan seiring dengan pertumbuhan globalisasi dan digitalisasi. Akhir dari proses evaluasi pelatihan juga sangat penting untuk memastikan bahwa hasil pelatihan dapat diterapkan di tempat kerja dan dapat meningkatkan daya saing organisasi dan SDM (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Dengan memahami ide-ide ini, siswa dapat mempersiapkan diri mereka untuk berperan sebagai agen perubahan dalam pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan.

Metodologi Penelitian

Untuk menulis artikel ilmiah ini, metode kualitatif digunakan, dan studi literatur atau studi pustakawan dilakukan. Untuk mencapai tujuan ini, buku-buku literatur yang berkaitan dengan teori yang dibahas, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dikaji serta artikel ilmiah lainnya.

Hasil dan Pembahasan

Pelatihan adalah suatu proses yang sudah direncanakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk membantu karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sementara pengembangan cenderung lebih formal dan mengharuskan seseorang mempersiapkan keahlian dan kemampuan mereka untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi. Pengembangan SDM, juga disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan, adalah upaya terencana organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam jangka panjang untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang cukup untuk memenuhi kebutuhan jabatan.

Tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan masa depan organisasi. Dalam kebanyakan kasus, fokus program pengembangan adalah mempersiapkan karyawan untuk menangani tanggung jawab manajemen. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan menggunakan teknologi. Karena banyak teknologi berkembang sangat pesat di era digital saat ini, memberikan pelatihan dan pelatihan kepada karyawan tentang cara menggunakan teknologi tersebut dapat membantu mereka mengejar kemajuan ini, karena ketika karyawan

menjadi lebih mahir dalam pekerjaan mereka, mereka dapat menemukan cara baru untuk menyelesaikan tugas yang biasa mereka lakukan dengan lebih efisien. Ini meningkatkan produktivitas. Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas mereka, dan perusahaan menjadi lebih kompetitif jika karyawan belajar hal baru dengan cepat. Ini karena pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membuat karyawan lebih percaya diri dan merasa bahwa perusahaan peduli dengan apa yang mereka lakukan.

Tabel 1. Hasil Literatur Review

No	Author (Tahun)	Judul Jurnal	Metode Penelitian	Strategi Pengembangan	Hasil
1.	Rizky Trisna Firman Haqiqi (2017)	Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Bahari Malindonesia	Kuantitatif: survei kuesioner, analisis regresi linear	Perencanaan SDM (job analysis, job description, pelatihan berbasis kebutuhan kerja)	Perencanaan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Riska Gustiana, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi (2022)	Pelatihan dan Pengembangan SDM (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen SDM)	Literature review	On the Job Training, magang, role play, studi kasus, e-learning, pelatihan tim	Pelatihan dan pengembangan harus adil, transparan, dan dievaluasi
3.	Yuli Wiliandari (2014)	Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif	Kajian teoritis (deskriptif kualitatif)	Pendekatan komprehensif, analisis jabatan, keterlibatan top manager	Program pelatihan sering tidak efektif jika tidak sistematis dan terencana
4.	Diana Harding, Anissa L. Kadiyono, Yuyun Hidayat, Nurul Yanuarti (2018)	Pelatihan dan Pengembangan SDM sebagai Upaya Menjawab Tantangan MEA	Deskriptif konseptual	Sinergi stakeholder (pemerintah, swasta, akademisi), pelatihan berbasis kompetensi	Pelatihan sangat penting untuk daya saing SDM di era MEA
5.	Mochamad Soelton, Nur Padillah, Riska Oktaviani (2022)	Perencanaan dan Pengembangan SDM di Organisasi (Pelatihan)	Studi literatur (konseptual)	Peningkatan keterampilan, pelatihan berkesinambungan, penyesuaian dengan kebutuhan organisasi	Kualitas organisasi sangat bergantung pada pelatihan dan pengembangan SDM
6.	Muhammad Zaky (2024)	Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global	Kajian konseptual (studi pustaka)	Strategi pelatihan berkelanjutan, relevan dengan teknologi, berbasis kebutuhan individu dan organisasi	Pelatihan meningkatkan kompetensi, efisiensi, produktivitas, dan posisi daya saing organisasi

7.	Intan Masfaur Rohmah et al. (2024)	Evaluasi Dampak Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja dan Inovasi Organisasi	Tinjauan pustaka	Evaluasi pelatihan, pengembangan jangka pendek dan panjang, pelatihan berbasis hasil dan kebutuhan	Pelatihan mendorong inovasi, produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja jangka panjang
8.	Nur Hidayah Selviyanti et al. (2023)	Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Systematic Literature Review (SLR) dengan analisis bibliometrik	Pelatihan berbasis kebutuhan individu dan strategi organisasi, <i>on the job</i> dan <i>off the job training</i>	Pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Taufik Wijaya & Okta Sastra (2023)	Pengembangan SDM di Era Digital	Kajian deskriptif	Strategi digital: pelatihan online, webinar, e-learning, peningkatan kompetensi berbasis teknologi	Pengembangan SDM penting di era digital untuk adaptasi teknologi, efisiensi, dan motivasi
10.	Hasanah et al. (2024)	Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	Deskriptif kualitatif & studi pustaka	Analisis kebutuhan pelatihan (strategi, tugas, kinerja), metode blended learning, pengembangan berkelanjutan	Pelatihan meningkatkan kinerja dan kompetensi kerja, pengembangan meningkatkan tanggung jawab dan karier

Berdasarkan literatur dari lima jurnal yang dikaji, ditemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan strategi kunci dalam menghadapi dinamika global, persaingan pasar, serta transformasi digital. Kelima jurnal sepakat bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya berdampak pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong inovasi, efisiensi, loyalitas, dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

1. Dampak Positif Pelatihan dan Pengembangan SDM

Semua jurnal mengungkap bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi. Berdasarkan literatur dari lima jurnal yang dikaji, ditemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan strategi kunci dalam menghadapi dinamika global, persaingan pasar, serta transformasi digital. Kelima jurnal sepakat bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya berdampak pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong inovasi, efisiensi, loyalitas, dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

Menurut Hasanah et al. (2024) dan Nur Hidayah Selviyanti et al. (2023), menyimpulkan bahwa produktivitas dan kompetensi karyawan meningkat dengan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Muhammad Zaky (2024), menegaskan bahwa pelatihan adalah investasi strategis jangka panjang yang membantu perusahaan menjadi lebih kompetitif di pasar global. Sebagian besar jurnal, seperti yang ditulis oleh Haqiqi (2017) dan Soelton et al. (2022), menunjukkan secara kuantitatif dan konseptual bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan melalui pendekatan statistik dan analisis teoritis bahwa perencanaan pelatihan yang lebih baik terkait dengan

produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Wiliandari (2016) dan Harding et al. (2018), menyoroti pentingnya merencanakan program pelatihan secara sistematis. Wiliandari (2016), menekankan pentingnya pendekatan komprehensif dan peran manajemen puncak, sementara Harding menekankan kolaborasi antara pemerintah, swasta, dan akademisi dalam menjawab tantangan global seperti MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). Ini menunjukkan bahwa pelatihan harus dirancang berdasarkan analisis jabatan, kebutuhan organisasi, dan kondisi eksternal. Gustiana et al. (2022), disebutkan bahwa teknik pelatihan tidak boleh bergantung pada satu metode. Untuk memenuhi kebutuhan dan gaya belajar yang berbeda dari karyawan, kombinasi e-learning, simulasi, OJT, dan studi kasus sangat penting. Keberhasilan program sangat dipengaruhi oleh penyesuaian metode pelatihan ini.

2. Strategi yang digunakan

Strategi yang diterapkan untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia beradaptasi dengan tantangan kontemporer seperti transformasi digital, efisiensi organisasi, dan peningkatan daya saing. Untuk situasi tertentu, setiap jurnal menawarkan pendekatan strategis yang berbeda, tetapi fokus utamanya adalah meningkatkan kemampuan, efisiensi, dan kinerja dalam jangka panjang. Muhammad Zaky (2024) menyatakan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan teknologi organisasi meningkatkan produktivitas dan meningkatkan daya saing. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi digital, pendekatan ini sangat relevan. Konvensional metode pelatihan tidak lagi cukup; pelatihan harus berkelanjutan dan kontekstual agar karyawan dapat beradaptasi dengan cepat. Intan Masfaur Rohmah et al. (2024) menyatakan bahwa evaluasi menyeluruh meningkatkan efektivitas pelatihan dan meningkatkan motivasi untuk inovasi dan kerja. Strategi ini membuat evaluasi sebagai bagian penting dari siklus pelatihan. Evaluasi hasil pelatihan memastikan bahwa program bukan hanya administratif tetapi juga berdampak pada produktivitas dan inovasi perusahaan. Metode ini juga membedakan apa yang dibutuhkan pekerja dalam jangka pendek dan jangka panjang. Menurut Nur Hidayah Selviyanti et al. (2023), membuat pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu dan tujuan organisasi memastikan materi sesuai dengan keadaan kerja. Metode pelatihan on-the-job dan off-the-job memperluas cakupan pembelajaran dan mempercepat adaptasi terhadap peran kerja. Digitalisasi pelatihan, menurut Taufik Wijaya dan Okta Sastra (2023), meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan adaptasi terhadap disrupsi teknologi. Di era digital, metode pelatihan harus cepat, skalabel, dan hemat biaya, pendekatan ini sangat cocok. Pelatihan digital juga memungkinkan organisasi menjangkau lebih banyak orang dengan lebih sedikit sumber daya. Desain yang berbasis kebutuhan dan interaktif menentukan seberapa efektif itu. Hasanah et al. (2024) menyatakan bahwa pelatihan yang didasarkan pada analisis kebutuhan dan diikuti oleh pengembangan jangka panjang meningkatkan kinerja. Strategi ini menekankan pentingnya tahap analisis kebutuhan pelatihan secara menyeluruh. Penggunaan pengembangan karier dan pendidikan campuran memastikan bahwa karyawan tidak hanya siap untuk tugas saat ini tetapi juga siap untuk tugas masa depan.

Menurut Rizky Trisna Firman Haqiqi (2017), strategi analisis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan ini terbukti efektif dalam menjamin bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang sebenarnya. Analisa pekerjaan dan deskripsi pekerjaan membantu organisasi menemukan kekurangannya dalam kompetensi karyawan dan membuat pelatihan yang tepat sasaran. Menurut Riska Gustiana, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi (2022), penggunaan berbagai metode pelatihan, seperti e-learning, magang, peran bermain, studi kasus, dan pelatihan pekerjaan, memberikan fleksibilitas dan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dalam perusahaan dengan tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi,

kombinasi teknik pelatihan formal dan informal sangat efektif. Metode ini sesuai dengan gaya belajar individu dan kebutuhan organisasi. Yuli Wiliandari (2014) menyatakan bahwa pelatihan berhasil lebih baik jika dirancang secara menyeluruh dan mendapat dukungan penuh dari pimpinan. Strategi ini menekankan bahwa keberhasilan program pelatihan sangat dipengaruhi oleh komitmen manajemen puncak. Pendekatan komprehensif membuat pelatihan menjadi bagian dari strategi organisasi secara keseluruhan, bukan hanya divisi SDM. Menurut Diana Harding et al. (2018), kerja sama antara institusi pendidikan, pemerintah, dan swasta sangat efektif dalam menyiapkan SDM yang kompetitif di pasar global. Dalam menghadapi tantangan makro seperti Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), pendekatan ini relevan. Pelatihan menjadi lebih relevan secara nasional dan regional dengan menggabungkan keahlian teknis dan kebijakan kerja sama. Mochamad Soelton, Nur Padillah, dan Riska Oktaviani (2022) mengatakan bahwa pelatihan berkelanjutan memastikan bahwa performa tetap konsisten dan bahwa seseorang siap untuk mengatasi perubahan. Untuk menjaga keberlangsungan pengembangan SDM, strategi ini sangat penting. Program yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi secara berkala dan tidak hanya jangka pendek dapat meningkatkan retensi karyawan dan adaptasi terhadap perubahan.

Kesimpulan

Dari literatur yang ditinjau, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan daya saing dan menghadapi dinamika global merupakan bagian penting dari pelatihan dan pengembangan SDM. Keberhasilan pelaksanaan strategi pelatihan sangat bergantung pada perencanaan yang sistematis, analisis kebutuhan yang tepat, dan adaptasi terhadap kemajuan teknologi dan kebutuhan bisnis. Pelaksanaan pelatihan yang sistematis, didukung oleh berbagai metode dan strategi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, akan berdampak besar pada kinerja individu dan kelompok di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan sebagai komponen penting dari rencana jangka panjang mereka

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, K. G. (2018). E-Learning and its influence on training and development. *Journal of Workplace Learning*.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 3(6), 657-660. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>.
- Haqiqi, R. T. F. (2017). *Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Bahari Malindonesia*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 57-62.
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan SDM sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA*. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*, 2(2), 185-192.
- Hasanah, H., Gebina, F., Chafshah, A., Hammami, A., & Anshori, M. I. (2024). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 171-184.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. ATD Press.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Rohmah, I. M., Anggraini, S. L., Suryanti, R. L., & Setianingrum, N. (2024). *Evaluasi Dampak Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja dan Inovasi*

- Organisasi*. Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2(10), 83-88.
<https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.959>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2015). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). *Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4), 977-988. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Soelton, M., Padillah, N., & Oktaviani, R. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM di Organisasi (Pelatihan)*. Mercu Buana University. Diakses dari: <https://www.researchgate.net/publication/363413987>
- Wijaya, T., & Sastra, O. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital*. Politeknik LP3I Bandung. Diakses dari <https://www.researchgate.net/publication/370445810>
- Wiliandari, Y. (2014). *Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif*. *Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, Edisi XII (Oktober), 94-99.
- Zaky, M. (2023). *Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Global*. *Branding: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 73-77. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Diakses dari <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>