



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kapasitas Organisasi

Suci Ananda Sitompul^{1*}, Nurullaeli Uswatun Hasanah², Lestari Sitorus³, Rifayani⁴,
Firman⁵

¹⁻⁵ Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia

sanandasitompul@student.umrah.ac.id¹, nuswatunhasanah@student.umrah.ac.id²,
lsitorus@student.umrah.ac.id³, rifayani@student.umrah.ac.id⁴, firman@umrah.ac.id⁵

Korespondensi penulis: sanandasitompul@student.umrah.ac.id*

Abstract. *Training and development of human resources (HR) is an important aspect in improving organizational capability. Organizational capacity is the power of an institution to achieve strategic goals through the proper utilization of available resources. This research aims to examine the extent to which HR training and development affect organizational capacity building. The method used is a literature review with a qualitative approach, studying various relevant previous studies. The results of the analysis show that HR training and development make a significant positive contribution to organizational capacity building in both the public and private sectors. The findings highlight the importance of continuous investment in training and development programs to improve organizational competitiveness and efficiency.*

Keywords: *Human Resource Development Training, Organizational Capacity.*

Abstrak. Pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi. Kemampuan organisasi adalah daya suatu lembaga untuk meraih tujuan strategis melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pelatihan dan pengembangan SDM memengaruhi peningkatan kapasitas organisasi. Metode yang dipakai adalah tinjauan pustaka dengan pendekatan kualitatif, mempelajari berbagai penelitian sebelumnya yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan kapasitas organisasi di sektor publik maupun swasta. Temuan ini menyoroti pentingnya investasi yang berkelanjutan dalam program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan daya saing serta efisiensi organisasi.

Kata kunci: Pelatihan Pengembangan SDM, Kapasitas Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Dalam masa globalisasi yang ditandai oleh perubahan pasar yang cepat dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk terus memperbaiki kemampuan internalnya agar dapat mempertahankan keberadaannya serta mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Kapasitas organisasi mencakup kemampuan dalam pengelolaan sumber daya secara efisien, penyesuaian terhadap perubahan lingkungan luar, serta pengembangan inovasi untuk mendukung pencapaian tujuan strategis. Salah satu strategi utama dalam meningkatkan kapasitas ini adalah melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Pelatihan SDM bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan dalam waktu singkat, sehingga mereka bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efisien. Sementara pengembangan SDM lebih berkaitan dengan peningkatan kompetensi jangka panjang yang mendukung kemajuan karier individu serta kontribusi terhadap

pencapaian tujuan organisasi. Kombinasi dari kedua pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian telah mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Contohnya, penelitian oleh Amelia dan Verawati (2021) di Balai Litbangkes Banjarnegara menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya, studi oleh Hasibuan dan Aisyah (2023) di Kantor DPRD Labuhan Batu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara bersamaan memberikan dampak yang signifikan pada kinerja pegawai.

Lebih jauh, kajian literatur oleh Kusjono (2023) menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM berkontribusi secara langsung pada peningkatan produktivitas karyawan, terutama ketika didukung oleh budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan adaptasi. Studi ini juga menekankan pentingnya penyesuaian pelatihan dan penggunaan teknologi digital dalam proses pengembangan SDM.

Namun, meskipun terdapat bukti nyata yang mendukung efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM, masih ada kekurangan dalam literatur tentang bagaimana intervensi ini secara spesifik memengaruhi kapasitas organisasi di berbagai konteks dan sektor. Beberapa studi menyoroti pentingnya orientasi jangka panjang dalam program pelatihan untuk mencapai peningkatan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, faktor-faktor seperti budaya organisasi, dukungan manajerial, dan kemampuan organisasi untuk belajar juga memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan program pelatihan dan pengembangan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk meneliti lebih dalam hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM dengan peningkatan kapasitas organisasi. Dengan memahami aspek-aspek ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan responsif, sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi di berbagai sektor.

2. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskripsi analitik untuk menganalisis efek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada kemampuan organisasi. Data penelitian yang diterima melalui penelitian sastra dari jurnal akademik, laporan penelitian dan publikasi resmi terkait. Pendekatan ini dipilih untuk

memahami hubungan antara pelatihan staf dan peningkatan kemampuan organisasi di berbagai sektor.

Adapun strategi utama, penelitian ini menggunakan literatur untuk mengidentifikasi dan menganalisis hasil penelitian sebelumnya di mana hubungan antara pelatihan SDM dan efektivitas organisasi sedang dibahas. Data dianalisis dengan pendekatan tematik untuk menemukan pola dan tren yang unggul dalam meningkatkan kinerja organisasi, produktivitas, dan daya saing sebagai hasil dari pelatihan dan pengembangan di sektor SDM.

Studi ini juga menyoroti tantangan organisasi dalam menerapkan program pelatihan yang berkelanjutan, termasuk pembatasan anggaran, perubahan resistensi, dan kurangnya infrastruktur pelatihan. Metode ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis untuk perumusan arahan pengembangan personel strategis, dan untuk mempengaruhi kemampuan organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam peningkatan kapasitas organisasi. Kapasitas organisasi mencakup kemampuan institusi dalam mengelola sumber daya secara efektif, mengambil keputusan strategis, dan mencapai tujuan jangka panjang. Pelatihan dan pengembangan menjadi instrumen utama untuk membentuk kompetensi karyawan, membangun budaya kerja yang adaptif, serta menciptakan sistem kerja yang produktif.

Dari sejumlah literatur yang dianalisis, diketahui bahwa organisasi yang secara konsisten melaksanakan program pelatihan dan pengembangan mengalami peningkatan signifikan dalam hal kinerja individu maupun kolektif. Amelia dan Verawati (2021) menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan, sedangkan Hasibuan dan Aisyah (2023) menemukan bahwa pengembangan SDM berkontribusi terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan kompetensi teknis.

Lebih lanjut, Gunawan et al. (2024) menyoroti peran pelatihan dalam menciptakan organisasi pembelajar, yaitu organisasi yang secara aktif mendorong pembelajaran berkelanjutan di seluruh level manajemen. Organisasi pembelajar ini menjadi elemen penting dalam membentuk kapasitas organisasi yang responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Melalui pelatihan berkelanjutan, organisasi dapat membentuk pola pikir inovatif dan meningkatkan kemampuan adaptif sumber daya manusianya.

Namun demikian, efektivitas pelatihan dan pengembangan sangat bergantung pada beberapa faktor penunjang, antara lain desain program pelatihan, keterlibatan manajerial,

budaya organisasi, serta evaluasi berkelanjutan terhadap hasil pelatihan. Seperti dijelaskan oleh Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), keberhasilan program pelatihan dapat diukur melalui empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Evaluasi yang menyeluruh ini memungkinkan organisasi untuk mengetahui sejauh mana pelatihan memberikan dampak terhadap peningkatan kapasitas organisasi secara keseluruhan.

Sebagai contoh, Sultana et al. (2012) menemukan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik karyawan menghasilkan peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional. Demikian pula, Jehanzeb dan Bashir (2013) menegaskan bahwa pengembangan SDM yang terencana akan mendorong loyalitas karyawan serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kapasitas internal organisasi dalam hal manajemen perubahan, inovasi, dan pelayanan publik.

Tambahan hasil kajian juga menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan teknologi dalam program pelatihan, seperti penggunaan e-learning dan platform digital, cenderung memiliki keunggulan dalam membangun kapasitas yang berkelanjutan. Menurut Noe et al. (2017), digitalisasi pelatihan memberikan fleksibilitas, aksesibilitas, dan efisiensi biaya yang lebih tinggi, yang menjadi penting dalam konteks organisasi modern. Pelatihan berbasis teknologi juga mempermudah proses personalisasi pembelajaran sesuai kebutuhan individu karyawan.

Selain itu, pelatihan yang berbasis pada pendekatan kompetensi (competency-based training) terbukti lebih efektif dalam mengisi kesenjangan keterampilan dibanding pelatihan konvensional. Hal ini dikuatkan oleh studi Khan et al. (2011), yang menunjukkan bahwa pendekatan ini dapat meningkatkan kesiapan kerja karyawan dan mempersiapkan mereka untuk peran-peran strategis dalam organisasi. Oleh karena itu, pendekatan ini sangat relevan dalam strategi pengembangan kapasitas organisasi.

Temuan-temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM bukan hanya bersifat pelengkap, melainkan komponen strategis yang menyatu dalam perencanaan dan pengembangan kapasitas organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, program pelatihan dapat diarahkan untuk memperkuat akuntabilitas birokrasi, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendorong tata kelola yang baik (good governance). Sementara dalam organisasi sektor swasta, pelatihan menjadi alat penting untuk memperkuat daya saing melalui pengembangan inovasi dan efisiensi proses bisnis.

Dengan demikian, untuk membangun kapasitas organisasi yang tangguh dan berkelanjutan, dibutuhkan komitmen yang kuat dari manajemen puncak untuk menjadikan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai prioritas strategis. Komitmen ini mencakup

penyediaan anggaran yang memadai, integrasi pelatihan dalam perencanaan SDM, serta pelaksanaan evaluasi berkala guna mengukur hasil dan perbaikan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kapasitas organisasi, baik dalam konteks sektor publik maupun swasta. Investasi yang konsisten dalam pelatihan meningkatkan kompetensi, kinerja, dan adaptabilitas karyawan, yang semuanya berkontribusi langsung pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Pendekatan strategis terhadap pelatihan—termasuk penggunaan teknologi, evaluasi berkelanjutan, dan orientasi kompetensi—akan semakin memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi dinamika global.

Saran

Sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia, organisasi disarankan untuk merancang program pelatihan yang didasarkan pada analisis kebutuhan nyata di lapangan. Pendekatan ini akan memastikan bahwa materi pelatihan selaras dengan kompetensi yang dibutuhkan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, integrasi teknologi digital dalam proses pelatihan perlu diperluas guna menciptakan sistem pembelajaran yang lebih fleksibel, mudah diakses, dan mampu beradaptasi dengan kebutuhan individu. Evaluasi terhadap hasil pelatihan juga perlu diimplementasikan secara menyeluruh sebagai bagian dari strategi manajemen SDM, agar dampak pembelajaran dapat diukur dan dijadikan dasar perbaikan berkelanjutan. Di samping itu, komitmen bersama antara manajemen puncak dan unit SDM sangat diperlukan untuk menempatkan pengembangan kapasitas pegawai sebagai prioritas strategis, bukan sekadar kegiatan administratif rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., & Verawati, D. M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Balai Litbangkes Banjarnegara. *Journal of March" Management ...*, 3(1), 104–119. <http://jom.untidar.ac.id/index.php/market/article/view/2265>
- Buana, E. U., & Karawang, P. (2018). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 2016, 80–85.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas. *Jurnal*

- Ekonomi Bisnis Dan Manajemen, 1(1), 2115–2120.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167%0Ae-ISSN>
- Hussain, A., Khan, M., Rakhmonov, D. A., Mamadiyarov, Z. T., Kurbonbekova, M. T., & Mahmudova, M. Q. K. (2023). Nexus of Training and Development, Organizational Learning Capability, and Organizational Performance in the Service Sector. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043246>
- In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (1957). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado The. *Australian Surveyor*, 16(7), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Jha, D. A. K. (2020). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 2(2), 27–31. <https://doi.org/10.33545/26633213.2020.v2.i2a.43>
- Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (2011). Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(7), 63–69. https://globaljournals.org/GJMBR_Volume11/8-Impact-of-Training-and-Development-on-Organizational-Performance.pdf
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the Twenty-First-Century Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 245–275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468–486. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Jembo Energindo. *Dynamic Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.1963>