



Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Ryan Restu Prasasongko¹, Mudji Kuswinarno²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Trunojoyo Madura

Email: ryanrestuprasasongko02@gmail.com, m.kuswinarno@gmail.com

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi penulis: ryanrestuprasasongko02@gmail.com

Abstract : *This article aims to explore effective strategies in HR training and development that can improve employee competence, skills and performance. Some of the approaches reviewed include training needs analysis, appropriate learning methods, and the use of technology in training. This research uses the Systematic Literature Review method to analyze effective strategies in training and development to improve the quality of human resources. Through these strategies, organizations can create a work environment that supports employee growth and strengthens the company's competitiveness.*

Keyword : *training and development, human resources, effective strategy, HR quality*

Abstrak : Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi efektif dalam pelatihan dan pengembangan SDM yang dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kinerja karyawan. Beberapa pendekatan yang diulas meliputi analisis kebutuhan pelatihan, metode pembelajaran yang sesuai, dan penggunaan teknologi dalam pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review untuk menganalisis strategi efektif dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui strategi-strategi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan dan memperkuat daya saing perusahaan.

Kata kunci : pelatihan dan pengembangan, sumber daya manusia, strategi efektif, kualitas SDM

1. PENDAHULUAN

Di antara berbagai disiplin ilmu manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam efektivitas organisasi mana pun. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dimulai dengan perekrutan pegawai dan diakhiri dengan pensiunnya. Sejumlah fungsi dilakukan oleh manajer pengembangan sumber daya, termasuk merekrut, menyeleksi, menerima karyawan, memberikan orientasi, memberikan pelatihan dan pengembangan, mengevaluasi kinerja, mengelola kompensasi dan tunjangan, dan menjaga motivasi karyawan. Pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas, sehingga mengarah pada efektivitas organisasi. Organisasi perlu memandang biaya, waktu, dan upaya yang terkait dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan sebagai investasi dan bukan biaya (Rosmayati et al. 2021).

Sumber daya manusia merupakan modal terpenting penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang terspesialisasi sesuai dengan bidang usahanya, namun saat ini masih terdapat perusahaan yang belum mengelola sumber daya manusianya secara efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah program, kegiatan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, talenta berkualitas merupakan keunggulan kompetitif. Pemanfaatan potensi sumber daya manusia secara optimal akan memberikan hasil yang optimal.

Keberhasilan suatu perusahaan erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawannya. Kualitas kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain rekrutmen, pelatihan, pengembangan, budaya organisasi, dan kepribadian pemimpin organisasi. Seiring kemajuan ilmu pengetahuan, perusahaan diberi mandat untuk memastikan bahwa karyawannya terampil dan terlatih sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya. Kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mampu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan terlatih sesuai tujuan organisasi (Selviyanti et al. 2019).

2. KAJIAN TEORITIS

Strategi Efektif

Strategi efektif adalah rencana atau metode yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara yang paling efisien dan produktif. Strategi efektif dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk bisnis, pendidikan, kesehatan, dan manajemen waktu. Adapun strategi-strategi yang efektif yang pertama, Strategi kecepatan yang berkaitan dengan waktu berbicara. Meskipun inti dari strategi ini adalah kompetisi/time trial daripada kompetisi dengan perusahaan lain, pelatihan harus menciptakan sikap dan motivasi untuk berbisnis lebih cepat. Kedua, Strategi Inovasi pada dasarnya adalah kreativitas dan inovasi berdasarkan perspektif pemikiran efektif dan pelatihan. Strategi ini mengungkapkan adanya daya tanggap yang tepat dan peluang kerja kreatif berdasarkan data yang komprehensif. Ketiga, Strategi Peningkatan Kualitas dimana strategi ini didasarkan pada kenyataan bahwa kebutuhan dan tuntutan masyarakat khususnya konsumen setiap perusahaan/organisasi terus berubah menuju kepuasan, dan akibatnya permintaan terhadap produk (komoditas) dan jasa semakin meningkat yang didasarkan pada layanan tersedia. Keempat, Strategi pengurangan keuangan merupakan

pendekatan yang digunakan oleh individu atau organisasi untuk mengurangi pengeluaran, mengelola utang, dan memperbaiki kondisi keuangan secara keseluruhan.

Strategi ini berkaitan langsung dengan kemampuan mencegah dan mengurangi risiko karena berfokus pada inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing organisasi/perusahaan. Strategi ini dilakukan dengan meningkatkan kemampuan pekerja lini perakitan untuk menekan atau menurunkan biaya produksi (barang atau jasa) semaksimal mungkin sehingga pekerja dapat memberikan jasanya tanpa membuat pasar menjadi padat atau menyusut. Dalam konteks ini pembagian tugas pelaksanaan analisis ditetapkan yaitu kebutuhan pelatihan pada tingkat organisasi/organisasi perlu dianalisis oleh manajer puncak yang menetapkan tujuan strategis organisasi/organisasi dalam lingkungan bisnis. Pada tingkat unit kerja operasional, kebutuhan pelatihan dianalisis oleh manajer atau tim yang sesuai untuk menentukan cara mencapai tujuan organisasi/perusahaan pada bidang bisnis tertentu. Setelah Manajer Sumber Daya Manusia menerima umpan balik hasil evaluasi pekerjaan, kebutuhan pelatihan individu dianalisis bersama oleh Manajer dan karyawan.

Pelatihan dan Pengembangan

(Said and Firman 2021) berpendapat bahwa pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai segala bentuk aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Definisi tersebut memperjelas bahwa pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui serangkaian proses identifikasi, evaluasi, dan pembelajaran yang direncanakan. Hal ini dilakukan melalui inisiatif yang membantu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas saat ini dan masa depan. Artinya pelatihan dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja organisasi, isu-isu seperti efektivitas dan efisiensi, serta produktivitas. Pelatihan merupakan suatu kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan oleh suatu organisasi. Baik pemerintah maupun organisasi non-pemerintah atau dunia usaha bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi. Untuk membantu pembaca kami lebih memahami konsep pelatihan, berikut beberapa konsep pelatihan yang disarankan oleh para ahli. Menurut Solihin (2011), pelatihan (training) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku tertentu dari tenaga kerja agar selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keahlian (skill) dan kemampuan (abilities) untuk mengerjakan tugas saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu

tenaga kerja untuk menguasai keahlian dan kemampuan tertentu yang dibutuhkan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan berhasil.

Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada semua kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi pekerjaan mereka saat ini atau di masa depan (Prasodjo 2020). Peningkatan keterampilan pribadi memerlukan pelatihan dan pengembangan bagi manusia sebagai pekerja untuk menjadi profesional di bidang pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dikonseptualisasikan sebagai semua kegiatan yang bertujuan untuk mendorong segala bentuk pembelajaran dan pengembangan di semua tingkatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, banyak teori dan metode mengenai manajemen sumber daya manusia strategis yang dikembangkan. Untuk sekitar derajat, pelatihan dan pengembangan merupakan elemen strategis dari program.

Pelatihan dan pengembangan selalu dianggap sebagai salah satu fungsi terpenting dari departemen sumber daya manusia. Di sebagian besar organisasi, pelatihan dan pengembangan merupakan bagian integral dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga menghasilkan gaji yang lebih tinggi. Memahami cara memanfaatkan pelatihan secara maksimal dapat membantu perusahaan membangun kumpulan bakat yang berkualitas dan kompetitif, dan merupakan strategi alternatif untuk menemukan sumber tenaga kerja terampil yang lebih murah dan lebih sedikit yang Kami sediakan. Oleh karena itu, para pembuat kebijakan perlu memahami bagaimana pelatihan dan pengembangan tenaga kerja yang efektif dapat menjamin terciptanya tenaga kerja yang berpengetahuan dan terampil. Menetapkan kebijakan dan pedoman yang bermanfaat sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai jenis sumber daya sebagai 'input' yang diubah menjadi 'output' dalam bentuk barang dan jasa. Sumber daya tersebut antara lain berupa modal atau dana, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan dalam operasional, sumber daya manusia, dan lain-lain. Di antara berbagai jenis sumber daya, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting. Perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian sumber daya manusia memerlukan suatu alat manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). HRM dapat dipahami

sebagai proses dalam organisasi dan juga dapat diartikan sebagai kebijakan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Manusia adalah orangnya, sedangkan SDM adalah kemampuan totalitas daya pikir dan daya fisik yang terdapat pada orang tersebut. Kualitas SDM harus ditingkatkan supaya produktivitas kerjanya meningkat, sehingga hidup sejahtera tercapai.

Manajemen Sumber Daya Manusia/HRM merupakan pengakuan akan pentingnya karyawan suatu organisasi sebagai sumber daya manusia. Penggunaan berbagai fungsi dan kegiatan itulah yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi dan memastikan sumber daya manusia digunakan secara efektif dan termaksimalkan. HRM bertujuan untuk mengintegrasikan kepentingan organisasi dan karyawannya dan lebih dari sekedar serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi. HRM telah memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, SDM yang tidak efektif dapat menjadi hambatan besar bagi kepuasan karyawan dan keberhasilan organisasi. (Marnis & Priyono 2008).

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kritis yang menentukan daya saing dan keberlanjutan suatu organisasi atau negara. Kualitas ini mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sikap dan etos kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. SDM yang berkualitas tinggi akan memiliki kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi, inovasi, dan dinamika pasar, serta mampu bekerja secara efektif dalam tim dan memecahkan masalah dengan kreatif. Peningkatan kualitas SDM dapat dicapai melalui pendidikan yang baik, pelatihan yang berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi individu. Dengan SDM yang unggul, produktivitas dan efisiensi kerja dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, dengan metode systematic literature review (SLR) untuk menganalisis strategi efektif dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan

akurat mengenai fenomena atau karakteristik tertentu yang sedang diteliti. Jenis penelitian ini sering digunakan untuk memperoleh informasi tentang kondisi saat ini atau status suatu hal tanpa memanipulasi variabel. Dalam penelitian deskriptif, peneliti mengumpulkan data melalui observasi, survei, wawancara, atau analisis dokumen untuk memberikan gambaran mendetail mengenai aspek-aspek yang relevan.

Systematic literature review adalah metode penelitian untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan interpretasi terhadap semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian tertentu, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian. Analisis data menggunakan Systematic Literature Review (SLR) merupakan metode yang terstruktur dan komprehensif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyintesis penelitian yang relevan dari literatur yang tersedia. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai studi untuk menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik, dengan memastikan bahwa proses pencarian, pemilihan, dan penilaian studi dilakukan secara transparan dan terstandar. Dalam SLR, data dari berbagai sumber dikodekan dan dikategorikan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kesenjangan dalam penelitian yang ada. Hasil dari SLR dapat memberikan wawasan mendalam dan bukti yang kuat untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis penelitian, serta mengarahkan arah penelitian di masa depan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perusahaan harus menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan dengan kokoh yang akan menjadi pedoman untuk menerapkan setiap perubahan. Strategi pelatihan dan pengembangan ialah alat yang dirancang untuk menyelaraskan tujuan bisnis perusahaan dengan keterampilan karyawan. Penyelarasan tidak pernah stabil sehingga membutuhkan kalibrasi yang konstan sehingga tujuan bisnis dapat dicapai. Namun, terdapat variabel yang harus diperhitungkan yakni aliran talenta yang dimiliki karyawan. Dalam buku (Prasodjo 2021) Strategi pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Mendokumentasikan strategi pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan di perusahaan harus diformalkan. Beberapa perusahaan tidak memiliki visi yang jelas tentang kebutuhan dan tujuan pengembangan karyawan. Strategi pelatihan harus disesuaikan dengan strategi bisnis perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kebutuhan dan persyaratan yang unik.

Analisis strategi bisnis dapat membantu menentukan keterampilan dan minat yang diperlukan untuk pembelajaran karyawan.

2. Memanfaatkan dan menggabungkan teknologi

Teknologi di abad ke-21 memungkinkan kolaborasi dan pengelolaan informasi yang efektif dalam perusahaan.

3. Melibatkan pemangku kepentingan

Program pelatihan dan pengembangan yang efisien melibatkan pemangku kepentingan dalam penilaian dan pelatihan karyawan, membuat mereka merasa diperhatikan.

4. Berinvestasi dalam peluang pengembangan karir karyawan

Dalam menciptakan strategi pembelajaran, pertimbangkan manfaat yang diperoleh karyawan. Pelatihan penting bagi karyawan baru dan membantu tingkat retensi. Kesenambungan dan kolaborasi diperlukan.

Pelatihan dan pengembangan atau *training and development* merupakan factor yang berpengaruh dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. memberikan system pelatihan harus sesuai dengan bidang pekerjaan dari setiap karyawan dan indikator yang ingin dicapai harus jelas dalam pelatihan yang diberikan. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan yakni untuk membuat para karyawan bekerja lebih baik dan mandiri kedepannya dengan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh. Selain itu, karyawan juga mampu merancang jenjang karirnya dengan jelas sesuai dengan harapan mereka masing-masing. (Rostini, Razak, and Yasin 2023)

2. Penilaian Kebutuhan Sebagai Langkah Strategis

Menurut Schuler, 1993 dalam penelitian (Wulandari 2005) penilaian kebutuhan ialah langkah pertama sebelum mengadakan program pelatihan dan cara penting untuk mengalokasikan pelatihan secara efektif. Untuk mendapatkan hasil program pelatihan yang tepat harus didasari langkah awal yang tepat. Menurut Cine 1993 penilaian kebutuhan juga menyediakan ukuran untuk mengantisipasi masalah yang akan datang. Penilaian kebutuhan merupakan *road map* dalam pelatihan yang ditetapkan.

Terdapat beberapa metode yang digunakan untuk melakukan penilaian kebutuhan, termasuk mengamati karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memanfaatkan teknologi online, membaca manual teknis dan dokumentasi lainnya, mewawancarai, melakukan kelompok focus, dan mengisi kuisioner lengkap untuk mengidentifikasi tugas dan

pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. (Subyantoro Arief, Mardiana Tri 2022)

Untuk pekerjaan yang baru, pelatih sering kali tidak memiliki pekerjaan yang dapat diandalkan untuk informasi ini. Sebaliknya, diagram teknis, simulasi, dan perancang peralatan dapat memberikan informasi mengenai persyaratan pelatihan, tugas, dan kondisi di mana pekerjaan dilakukan. Sumber informasi lain untuk perusahaan yang telah memperkenalkan teknologi baru ialah bantuan yang sering disiapkan perusahaan untuk menangani panggilan terkait masalah, kekurangan dalam pelatihan, atau kekurangan dokumentasi. Teknologi online tersedia untuk memantau dan melacak kinerja karyawan. Hal ini berguna untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kekuatan dan kelemahan keterampilan mereka. Beberapa keunggulan dari teknologi online yakni, mereka menyediakan laporan perilaku yang objektif, data dapat dengan cepat diringkas menjadi laporan, tidak memerlukan pelatihan untuk mewawancarai karyawan, dan meminimalisir gangguan kerja. Penggunaan teknologi hanya cocok untuk sebagian kecil pekerjaan saja, hanya untuk pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan pelanggan menggunakan komputer atau telepon. Dalam metode untuk melakukan penilaian kebutuhan tidak satu pun metode lebih unggul dari metode lain, banyak metode yang bisa digunakan dan memiliki keunggulan serta kekurangan masing – masing. Suatu metode beragam dan bervariasi jenis informasi serta rincian yang tersedia. Kuisisioner memiliki keuntungan berupa informasi dapat dikumpulkan dari sejumlah besar orang. Dengan kuisisioner memungkinkan banyak karyawan untuk berpartisipasi dalam kebutuhan proses penilaian. Namun, kuisisioner juga memiliki kekurangan yakni sulit untuk mengumpulkan informasi rinci mengenai kebutuhan pelatihan.

Wawancara secara langsung dan telepon akan memakan waktu, tetapi melalui wawancara akan memperoleh informasi lebih rinci mengenai kebutuhan pelatihan. Kemudian terdapat kelompok focus yang merupakan jenis wawancara yang melibatkan pertemuan langsung secara langsung dimana pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kebutuhan pelatihan khusus. Maka, dengan meningkatkan penekanan pada total *quality management* banyak perusahaan menggunakan informasi mengenai praktik pelatihan perusahaan lain untuk membantu menentukan jenis, level, dan frekuensi pelatihan yang sesuai.

3. Program Pelatihan Dan Pengembangan Yang Efektif

Pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan untuk investasi jangka panjang perusahaan terhadap SDM yang dimilikinya. Karyawan yang mengikuti pengembangan

biasanya karyawan yang menduduki jabatan tertentu seperti tingkat manajer, ia akan mengerti tentang hal – hal apa saja yang dilakukan oleh seorang manajer atau jabatan yang lebih tinggi lagi. (Permana Anggrian 2013) Agar pelatihan dan pengembangan lebih efektif, mampu meningkatkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Prasodjo 2021) terdapat beberapa langkah strategis yang bisa dilakukan:

1. Fase perencanaan

Pada fase ini dimulai dengan menetapkan Tujuan pelatihan. Mencakup “apa yang perlu dipelajari karyawan”

2. Proses desain pelatihan

Lingkungan pelatihan harus mendukung proses pelatihan sehingga karyawan dapat menyerap ilmu dengan maksimal.

3. Proses penilaian

Proses evaluasi terencana ialah kegiatan untuk mengevaluasi kerja pelatihan yang dilakukan.

Setelah pelatihan penilaian kinerja menyelidiki perubahan yang meningkatkan hasil kinerja. Hasil pelatihan akan baik jika staf yang dilatih memperoleh pengalaman seperti merasa percaya diri, terdorong untuk mengimplementasikan keterampilan yang ia peroleh, dan kemampuan menggunakan hasil pelatihan. Menurut Mangkunegara (2017) Pelatihan yang sukses dapat diukur melalui kriteria pendapat, perilaku dan hasil kinerja. Penelitian dilakukan dengan angket dan tes pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta. Hasil pelatihan dapat terlihat dari penurunan pendapat, pengurangan ketidakhadiran, peningkatan produktivitas, penjualan, kualitas kerja, dan produksi.

4. KESIMPULAN

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa strategi efektif dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) harus berfokus pada kebutuhan spesifik organisasi dan individu. Langkah pertama adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam untuk mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang perlu ditingkatkan. Setelah itu, organisasi harus memilih metode pelatihan yang tepat, seperti pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), mentoring, atau e-learning. Pendekatan ini memungkinkan pelatihan yang relevan, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan bisnis serta individu.

Selain itu, keberhasilan pelatihan juga ditentukan oleh dukungan berkelanjutan setelah program selesai. Evaluasi rutin dan umpan balik berkesinambungan sangat penting untuk

memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan ke dalam praktik nyata. Program pengembangan SDM yang berkelanjutan dan adaptif, yang memungkinkan karyawan untuk terus belajar dan berkembang, juga merupakan kunci dalam menghadapi perubahan teknologi dan pasar yang dinamis. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saingnya melalui SDM yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Marnis & Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Permana Anggrian. 2013. "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MEGA KCP SERANG." *MIX III* (2): 247–62.
- PPrasodjo, Tunggul. 2021. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.
- Rosmayati, Siti, Engkus Kuswarno, Achmad Mudrikah, and Yosol Iriantara. 2021. "Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif Dan Efektifitas Organisasi." *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 12 (3): 331–38. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610>.
- Rostini, Rostini, Abdul Razak, and Nurfatwa Andriani Yasin. 2023. "Training and Development Memprediksi Perubahan Kinerja Karyawan." *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 9 (1): 466–70.
- Said, Muhammad., and Ahmad Firman. 2021. "Konsep Dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Penerbit Goresa Pena*, 186.
- Selviyanti, Nur Hidayah, Nurul Fadila, Yuliana Dewi Sulis, Isa Anshori, Helmi Buyung, and Aulia Safrizal. 2019. "Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8 (3): 977–88. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>.
- Subyantoro Arief, Mardiana Tri, Hasan Zulfikar M. 2022. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.
- Wulandari, Retno. 2005. "PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN : TANTANGAN DAN SOLUSI *)." *Siasat Bisnis* 5: 75–86.