

## Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan dalam Menjawab Tantangan Global

Silvi Lailatul Nur Janah<sup>1\*</sup>, Chindy Padma Viradani<sup>2</sup>, Faruq Ardiansyah<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia

\*Corresponding author: [Silvialkareem2020@gmail.com](mailto:Silvialkareem2020@gmail.com)

**Abstrak** - Di tengah ketatnya kompetisi global yang semakin meningkat, perusahaan perlu mengandalkan karyawan yang berkualitas tinggi dan fleksibel terhadap perubahan dalam bisnis yang berlangsung cepat. Salah satu pendekatan utama untuk mencapai hal ini adalah dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Teks ini menyelidiki signifikansi praktik tersebut dalam menghadapi tantangan di tingkat global, dengan mempertimbangkan perkembangan teknologi dan peningkatan permintaan pasar yang menerus. Kami memperhatikan bagaimana pelatihan serta pengembangan dapat menyempurnakan keterampilan pegawai, meningkatkan efisiensi kerja, dan menekan biaya pelatihan maupun rekrutmen. Dengan penerapan yang sesuai, perusahaan bisa meningkatkan mutu sumber daya manusia, memperkuat posisi bersaing, dan memperkokoh eksistensinya di pasar global. Teks ini juga mengulas berbagai metode dan praktik terbaik dalam pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pandangan kami, pendekatan ini tidak hanya bersifat reaktif terhadap perubahan, melainkan juga bersifat proaktif dalam membangun ketahanan jangka panjang bagi perusahaan.

**Kata Kunci:** Pelatihan Karyawan, Pengembangan SDM, Daya Saing Global, Kompetensi Tenaga Kerja, Strategi Organisasi.

**Abstract** - Amidst increasingly fierce global competition, companies need to rely on high-quality employees who are flexible to changes in the fast-paced business world. One of the main approaches to achieving this is by implementing effective human resource training and development programs. This text explores the significance of such practices in facing global challenges, taking into account technological developments and ever-increasing market demand. We look at how training and development can improve employee skills, increase work efficiency, and reduce training and recruitment costs. With proper implementation, companies can improve the quality of their human resources, strengthen their competitive position, and solidify their existence in the global market. This text also reviews various methods and best practices in training and human resource development that support the achievement of company goals. In our view, this approach is not only reactive to change, but also proactive in building long-term resilience for the company.

**Keywords:** Employee Training, Human Resource Development, Global Competitiveness, Workforce Competency, Organizational Strategy.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 international License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Persaingan di zaman globalisasi mengharuskan setiap organisasi untuk meningkatkan mutu dan Dalam periode globalisasi yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan tingginya persaingan antarnegara, organisasi dihadapkan pada tantangan besar untuk mempertahankan keberadaan dan daya saingnya. Perubahan dinamis dalam pasar, kemajuan teknologi digital, serta perubahan pola kerja akibat transformasi industri mengharuskan perusahaan memiliki tenaga kerja yang fleksibel, inovatif, dan berkualitas. Di tengah berbagai perubahan ini, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) tidak lagi dianggap sebagai program tambahan, tetapi menjadi pusat dari strategi bisnis yang berfokus pada jangka panjang. Menurut Pangestu et al., (2024), pelatihan merupakan salah satu elemen terpenting yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kinerja organisasi. Melalui pelatihan yang terstruktur, perusahaan tidak hanya mengembangkan keterampilan teknis pegawainya, tetapi juga memperkuat nilai-nilai organisasi, menumbuhkan budaya kerja yang positif, serta menciptakan suasana yang mendukung inovasi dan kolaborasi.

Pentingnya pelatihan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kemampuannya untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan perusahaan. Ketika karyawan diberikan peluang untuk belajar dan berkembang, mereka tidak hanya menjadi lebih mahir dalam tugas mereka, tetapi juga lebih memahami visi strategis organisasi. Temuan Arthur et al., (2003) mendukung hal ini, mengungkapkan bahwa pelatihan yang efektif membantu karyawan memahami arah kebijakan organisasi dan menguatkan hubungan antara performa individu dan tujuan bersama. Dengan cara ini, pelatihan dapat dianggap sebagai jembatan yang menghubungkan kebutuhan perkembangan personal dengan pencapaian target institusi. Lebih lanjut, Mampuru, (2024) menekankan bahwa pelatihan yang berkelanjutan menghasilkan efek positif berantai terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian mereka, terbukti bahwa peningkatan keterampilan individu berhubungan erat dengan peningkatan efisiensi operasional perusahaan. Ini berarti, ketika karyawan menjadi lebih terampil dan memahami pekerjaan mereka, kemungkinan terjadinya kesalahan berkurang, produktivitas meningkat, dan hasil kerja menjadi lebih stabil. Dampak ini tidak hanya dirasakan pada tingkat individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Selain itu, pelatihan berfungsi sebagai alat penting untuk membangun komitmen, kepuasan kerja, dan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang merasakan perhatian melalui peluang belajar biasanya memiliki kedekatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi. Fokus Peningkatan (2025) menunjukkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu dapat meningkatkan motivasi, memperkuat kepercayaan diri, dan mengembangkan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap hasil pekerjaan. Dalam hal ini, pelatihan bukan hanya berkaitan dengan pemindahan keterampilan, tetapi juga mengenai proses pembentukan karakter dan sikap profesional. Keuntungan lain yang juga sangat penting adalah kontribusi pelatihan dalam menciptakan budaya inovatif di tempat kerja. Sora Learning (2024) menyatakan bahwa perusahaan yang memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia seringkali lebih berhasil dalam menghasilkan ide-ide baru dan beradaptasi dengan perubahan dari luar. Inovasi yang lahir dari karyawan yang sudah dilatih menjadi nilai tambah yang signifikan, karena meningkatkan daya saing perusahaan untuk menghadapi tantangan global dan permintaan pasar yang cepat berubah. Oleh karena itu, pelatihan memiliki peran strategis tidak hanya dalam meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga dalam memfasilitasi pengembangan pola pikir kreatif dan adaptif yang menjadi landasan utama untuk inovasi.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya memandang pelatihan sebagai suatu investasi yang strategis. Beberapa perusahaan justru melihat pelatihan sebagai beban biaya yang tidak memberikan keuntungan langsung secara finansial. Pandangan seperti ini sebenarnya merugikan dalam jangka panjang. PwC (2023) menyatakan bahwa tidak melakukan investasi dalam pelatihan malah berisiko lebih tinggi bagi perusahaan, karena pekerja yang tidak terampil dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas hasil kerja. Pemikiran klasik Henry Ford yang dikutip dalam laporan PwC tersebut menyatakan bahwa "sesuatu yang lebih buruk daripada melatih karyawan dan mereka pergi adalah tidak melatih mereka dan mereka tetap tinggal." Pernyataan ini dengan jelas menunjukkan bahwa memiliki karyawan yang tidak berkembang sama saja dengan membatasi potensi pertumbuhan organisasi.

Dalam era transformasi digital yang semakin cepat, pelatihan sumber daya manusia juga berperan sebagai penggerak dalam membantu staf menyesuaikan diri dengan teknologi baru dan perubahan dalam cara kerja. Qualityze (2025) menyatakan bahwa pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan individu untuk memahami dan menggunakan teknologi dengan lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan hasil kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan hanya cara untuk mengatasi kelemahan, tetapi juga merupakan alat untuk memberdayakan karyawan agar lebih mandiri, inovatif, dan kompetitif di tengah digitalisasi yang meningkat. Lebih lanjut, pelatihan dan pengembangan SDM juga memberikan dampak positif terhadap citra serta reputasi suatu organisasi. Perusahaan yang secara teratur memberikan pelatihan dianggap lebih profesional, maju, dan peduli terhadap kesejahteraan stafnya. Reputasi yang baik ini tidak hanya menarik perhatian calon karyawan yang potensial, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik serta mitra bisnis. Dengan demikian, pelatihan memiliki dua peran meningkatkan kapasitas internal serta menambah nilai strategis di luar organisasi.

Pangestu dan rekan-rekannya (2024) menyoroti bahwa untuk menghadapi tantangan global yang rumit, organisasi harus mengembangkan sistem pelatihan yang tidak hanya menekankan kemampuan teknis, tetapi juga berfokus pada pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi tim, dan manajemen perubahan. Keseimbangan antara keterampilan teknis dan keterampilan non-teknis ini akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih siap menghadapi ketidakpastian dan kerumitan masa depan. Mampuru, (2024) menambahkan bahwa pelatihan yang efektif harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang nyata di lapangan, disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan tujuan organisasi, agar hasilnya bisa diukur dan berkelanjutan. Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebagai kegiatan yang terpisah dari strategi bisnis. Pelatihan adalah bagian penting yang membangun pondasi keunggulan kompetitif organisasi dalam jangka panjang. Penelitian ini berusaha untuk menegaskan kembali bahwa investasi dalam pelatihan tidak hanya menghasilkan karyawan yang lebih terampil, tetapi juga membangun budaya organisasi yang belajar, adaptif, dan inovatif. Dengan pendekatan yang menyeluruh, pelatihan dapat menjadi alat utama untuk meningkatkan daya saing dan memastikan keberlangsungan organisasi dalam menghadapi tantangan global yang terus berubah.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengembangan SDM**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor industri dipahami sebagai proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, kompetensi profesional, dan kesejahteraan karyawan. Proses ini tidak hanya berperan dalam mendukung pertumbuhan organisasi, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial. Dalam konteks ini, perusahaan idealnya merancang dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan SDM yang tidak hanya memenuhi kebutuhan operasional jangka pendek, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan ketahanan jangka panjang organisasi. Literatur yang diulas oleh Puariesthaufani et al., (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan di berbagai sektor industri berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi individu dan kinerja kolektif. Temuan ini menunjukkan bahwa berinvestasi dalam program pelatihan yang dirancang secara tepat dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap karyawan dapat memperkuat kapasitas tenaga kerja sekaligus meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Pada pembahasan mengenai transformasi digital dan kemajuan Industri 4.0, kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor industri semakin difokuskan pada penguatan kompetensi digital dan pengembangan kapabilitas kolaborasi lintas sektor. Studi kasus usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di wilayah Purworejo menurut Aditya, (2025) mengungkapkan bahwa pelatihan teknis intensif yang disertai pendampingan secara signifikan meningkatkan kapabilitas SDM. Lebih lanjut, sinergi antara pelatihan langsung, pendampingan, dan kolaborasi lintas sektor terbukti efektif dalam memperluas akses pasar dan meningkatkan efisiensi operasional, sehingga memperkuat daya saing bisnis. Fenomena serupa juga ditemukan di sektor teknologi informasi, di mana strategi pengembangan SDM berfokus pada pengembangan profesional yang tidak hanya kompeten dalam menjaga keberlanjutan infrastruktur teknologi, tetapi juga memiliki kapasitas untuk menghasilkan inovasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi digital. Pendekatan ini menekankan bahwa sertifikasi

profesi, pendidikan berkelanjutan, dan pelatihan yang relevan merupakan elemen strategis yang memungkinkan tenaga kerja industri tetap tangguh dan adaptif dalam menghadapi dinamika global yang berubah dengan cepat.

### **Pelatihan**

Banyak kajian internasional menekankan signifikan dari investasi dalam pengembangan sumber daya manusia agar suatu organisasi dapat bersaing di pasar global. Sebuah penelitian yang melibatkan berbagai negara menyatakan bahwa organisasi harus "mendapatkan dan mengembangkan pegawai" untuk mencapai keunggulan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Drost et al., 2002). Pelatihan serta pengembangan biasanya dianggap sebagai praktik manajemen sumber daya manusia yang paling krusial di perusahaan multinasional (Drost et al., 2002). Organisasi internasional juga menekankan pentingnya pendidikan dan pelatihan vokasional (TVET) dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Contohnya, laporan dari UNESCO menunjukkan bahwa peningkatan kualifikasi tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan adalah kunci dalam menciptakan daya saing dan kesempatan kerja di level individu maupun perusahaan (Conference, 2008). Dengan cara demikian, penguatan sumber daya manusia melalui pelatihan dianggap sangat penting untuk meningkatkan daya saing serta pertumbuhan ekonomi di tingkat global.

Berbagai studi empiris menunjukkan adanya korelasi positif antara pendidikan karyawan dan hasil organisasi. Pujiyanto dan rekan-rekannya (2024) menyatakan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan secara signifikan kinerja pegawai, kepuasan dalam pekerjaan, dan efisiensi perusahaan di perusahaan-perusahaan multinasional (Pujiyanto, 2024). Di sektor perbankan Ethiopia, sebuah penelitian juga menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi dan kepuasan kerja mereka (Desta, 2021). Para peneliti menegaskan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dan sejalan dengan tujuan organisasi memperkuat budaya inovasi serta mendukung daya saing global (Pujiyanto, 2024). Dengan kata lain, investasi dalam pelatihan sumber daya manusia terbukti meningkatkan kemampuan tenaga kerja serta hasil kinerja perusahaan di tingkat global.

Dalam lingkungan internasional yang beragam budaya, pelatihan harus juga memperhatikan elemen lintas-budaya. Pelatihan yang berfokus pada aspek lintas-budaya dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam beroperasi di budaya baru (Schuler et al., 2002). Sebuah tinjauan literatur di Australia menunjukkan bahwa ada pengakuan yang luas mengenai signifikansi pelatihan lintas-budaya untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam masyarakat yang multikultural (Bean, n.d.). Selain itu, seiring dengan pertumbuhan globalisasi dalam bisnis dan keberagaman tenaga kerja, ada proyeksi bahwa kebutuhan akan keterampilan lintas-budaya serta pelatihan yang mendukung akan terus mengalami peningkatan (Bean, n.d.). Pelatihan yang terstruktur dalam konteks global dapat memfasilitasi pekerja dalam memahami nilai dan norma budaya lain, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kerja sama antar negara.

### **Tantangan Global**

Perkembangan pesat teknologi digital, khususnya kecerdasan buatan (AI), secara fundamental telah mengubah lanskap pekerjaan. Otomatisasi kini menggantikan banyak pekerjaan yang bersifat rutin, namun pada saat yang sama, memunculkan kebutuhan akan profesi-profesi baru yang memerlukan kompetensi khusus, terutama dalam bidang analisis data dan teknologi informasi. Sejalan dengan perubahan ini, survei global menunjukkan adanya ekspektasi tinggi dari para pekerja terkait pengembangan karier. Seperti yang dijelaskan oleh Richardson & Ph, (2023), mencatat bahwa karyawan mengharapkan perusahaan secara proaktif berinvestasi pada masa depan mereka melalui peluang pelatihan dan peningkatan karier. Ironisnya, realitasnya belum sesuai dengan harapan ini: kurang dari separuh karyawan merasa bahwa perusahaan mereka telah berinvestasi secara serius pada kemampuan mereka demi kemajuan karier. Angka ini mencerminkan adanya kesenjangan kepercayaan yang signifikan, di mana pekerja menyadari bahwa kurang lebih setengah dari keahlian yang esensial di masa depan belum tercakup oleh program pelatihan yang tersedia. Situasi pelik ini diperburuk oleh isu-isu global lainnya, termasuk risiko pengangguran akibat otomatisasi dan polarisasi jenis pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi-organisasi di seluruh dunia didorong untuk menerapkan strategi Sumber Daya Manusia (SDM) yang inovatif sebagai respons terhadap keterbatasan sumber daya dan tuntutan kompetensi di masa depan. Di ranah korporat, banyak perusahaan berupaya mengisi defisit

keterampilan dengan pendekatan yang kreatif. Misalnya, sejumlah perusahaan multinasional kini mengimplementasikan jalur karier ganda dan program rotasi lintas divisi untuk memastikan talenta unggulan dapat terus berkembang di dalam perusahaan tanpa perlu mencari peluang di tempat lain.

Dalam konteks pengembangan ini, budaya organisasi memainkan peran krusial; karyawan era modern cenderung mencari lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. *People at Work 2024 : A Global Workforce View*, (2024) menggarisbawahi hal ini, menyatakan bahwa pekerja "menginginkan budaya perusahaan yang suportif, adil, dan inklusif". Budaya semacam ini menjadi pendorong bagi inovasi dan penguatan motivasi untuk terus belajar, misalnya melalui pengakuan perusahaan terhadap pengembangan diri. Sebaliknya, budaya yang kaku atau resisten terhadap perubahan dapat menjadi penghalang bagi inisiatif pelatihan atau adopsi teknologi baru. ADP menyarankan agar organisasi "meninggalkan kebijakan yang kaku dan beralih ke pendekatan yang fleksibel sesuai kebutuhan pekerja" (*People at Work 2024 : A Global Workforce View*, 2024). Ini berarti para pemimpin harus menanamkan nilai-nilai pembelajaran berkelanjutan melalui praktik dan kebijakan formal, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan karier yang jelas selaras dengan misi inti perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan (*systematic literature review*) yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengolah berbagai hasil studi mengenai transformasi strategi pengembangan karir di tengah budaya global. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman komprehensif tentang pola, hasil, serta pengembangan teori terkait adaptasi, inovasi, dan daya saing individu dalam konteks internasional.

Sumber literatur yang dianalisis mencakup artikel – artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam kurun waktu 2020 hingga 2025. Proses penelusuran dilakukan melalui beberapa basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan DOAJ, dengan pemanfaatan kata kunci seperti strategi pengembangan karir, budaya global, adaptabilitas, inovasi, dan daya saing individu.

Kriteria untuk memasukkan artikel dalam penelitian ini meliputi karya ilmiah yang relevan dengan pembahasan strategi pengembangan karir dalam konteks budaya global, yang telah diterbitkan pada rentang waktu 2020-2025, dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, serta telah menjalani proses *peer review*. Disisi lain, kriteria yang mengecualikan adalah artikel bersifat opini, yang tidak didasarkan pada penelitian empiris, atau yang tidak berhubungan langsung dengan inti kajian.

Proses analisis dilaksanakan melalui beberapa langkah yang terstruktur, yaitu:

1. Pengidentifikasian literatur berdasarkan kata kunci dan kriteria penelitian
2. Pemilihan artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi
3. Pengelompokan berdasarkan tema dan metode penelitian
4. Penggabungan hasil temuan untuk mengidentifikasi pola, tren, dan kesenjangan dalam penelitian wawasan yang mendalam mengenai perkembangan strategi dalam pengembangan karir untuk menghadapi perubahan lingkungan budaya global.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan daya guna dan kapabilitas kinerja para karyawan dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan SDM, sebuah fakta yang telah didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu, yang juga berkorelasi dengan pemanfaatan aset insani secara maksimal di dalam organisasi. Hal ini menjadikan pengembangan dan pelatihan tenaga kerja sebagai sebuah investasi jangka panjang yang krusial bagi entitas bisnis demi mencapai visi yang telah ditetapkan. Penyesuaian diri terhadap perubahan dan kenaikan daya saing entitas usaha menjadi lebih ringan bagi pekerja yang menerima pembekalan yang pas dan memiliki kompetensi unggul, khususnya di tengah situasi pasar yang bergerak cepat dan semakin kompetitif. Selanjutnya, pengembangan dan pelatihan SDM berfungsi penting dalam meningkatkan mutu staf dan memantapkan kedudukan perusahaan di level pasar mancanegara. Kontribusi bernilai tinggi bagi institusi dimungkinkan oleh tenaga kerja yang mahir dan berkualitas baik, karena mereka lebih piawai dalam merampungkan penugasan yang rumit. Implikasi ini adalah elemen krusial dalam menolong korporasi menjaga keunggulan kompetitifnya di lingkungan pasar

global yang terus beradu. Temuan studi terdahulu juga menunjukkan bahwa program peningkatan kapabilitas dan pembekalan tersebut berpotensi membantu perusahaan mengendalikan defisit anggaran di waktu mendatang. Proyeksi jangka panjang menunjukkan bahwa perusahaan yang konsisten memberikan pembekalan dan peningkatan kapabilitas yang relevan akan memiliki karyawan yang lebih cekatan dan siap mengisi berbagai posisi strategis yang lowong, sehingga optimalisasi pemanfaatan aset insani terwujud, dan anggaran untuk perekrutan serta edukasi dapat ditekan secara signifikan.

Pengembangan dan pelatihan SDM dikategorikan sebagai investasi vital dan berdurasi lama yang dilaksanakan organisasi. Tujuan utama investasi ini adalah tercapainya peningkatan efektivitas operasional, penguatan posisi tawar di kancah internasional, serta efisiensi anggaran rekrutmen dan pelatihan ulang. Oleh karena itu, alokasi dana untuk pengembangan dan pelatihan SDM harus dipertimbangkan sebagai komponen utama dalam penyusunan agenda bisnis jangka panjang organisasi. Rivalitas internasional yang makin sengit, termasuk percepatan perkembangan teknologi dan kontestasi yang lebih tajam, merupakan pemicu utama bagi organisasi untuk mentransformasi diri dan berinovasi tanpa henti. Dalam konteks ini, institusi memerlukan staf yang berkemampuan mumpuni dan berkelas tinggi agar dapat menyesuaikan diri dengan cepat dan efektif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan operasional. Pengembangan dan pelatihan SDM menjadi sarana yang membantu institusi menanggulangi persoalan ini, sebab ia meningkatkan keahlian dan wawasan karyawan agar mampu menyelaraskan diri dengan fluktuasi yang muncul di pasar global. Pengembangan dan pelatihan SDM dapat menunjang pekerja dalam menghadapi dinamika pasar global serta mengukuhkan daya saing entitas bisnis. Dukungan tersebut terwujud karena program ini membantu karyawan dalam mempertajam keahlian komunikasi dan teknologi, memajukan kapabilitas dalam penentuan keputusan, sekaligus mengokohkan kemampuan bernalar kritis dan berinovasi.

Pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga mampu berkontribusi pada penguatan keterampilan dan pelatihan individu dalam organisasi, sehingga memudahkan organisasi dalam menjaga keunggulan kompetitifnya di tingkat global. Dalam situasi pasar global yang semakin kompetitif, organisasi yang memiliki tenaga kerja terampil dan terlatih memiliki kecenderungan untuk lebih siap bersaing dengan organisasi lainnya. Melalui pelatihan dan pengembangan SDM, organisasi global yang semakin mendalam dengan meningkatkan kapasitas keterampilan serta pengetahuan para karyawan. Pelatihan dan untuk membantu SDM berfungsi pengembangan pula mempertahankan posisi kompetitifnya di pasar global dan saing mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dalam pelatihan dan pengembangan SDM strategis untuk menghadapi tantangan yang kian kompetitif. Dengan adanya pelatihan dan dapat mengatasi berbagai tantangan organisasi dalam meningkatkan daya memikirkan investasi sebagai pendekatan global pengembangan SDM. organisasi bisa menurunkan pengeluaran dalam jangka panjang. Hal ini disebabkan oleh fakta muncul dalam pasar dan yang melaksanakan pelatihan bahwa organisasi pengembangan secara efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih kompeten dan mampu mengisi posisi yang diperlukan di dalam organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berkontribusi pada pengurangan biaya terkait pelatihan dan rekrutmen yang tinggi serta memaksimalkan manusia yang tersedia dalam organisasi.

Meningkatkan keterampilan di dan pengetahuan pekerja melalui program pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia, perusahaan dapat meminimalkan pengeluaran untuk proses pelatihan serta rekrutmen yang bisa menjadi sangat mahal masa mendatang. Karyawan yang terlatih dan memiliki sertifikasi yang tepat dapat mengisi posisi yang dibutuhkan di dalam organisasi dengan lebih baik, sekaligus mengurangi memiliki kemampuan untuk membantu biaya untuk merekrut dan melatih tenaga kerja baru. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga perusahaan mengurangi kerugian yang disebabkan oleh tenaga kerja yang tidak terlatih atau tidak memiliki keterampilan yang cukup. Karyawan yang tidak menerima pelatihan memadai lebih berisiko untuk membuat kesalahan, yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Dalam jangka waktu panjang, situasi ini dapat performa dan mempengaruhi efisiensi organisasi serta menaikkan biaya operasional. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat mendukung perusahaan dalam dalam periode yang

lebih panjang dengan mengoptimalkan efisiensi sumber daya manusia dan mengurangi pengeluaran untuk perekrutan. Dengan meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan dapat memperkuat kualitas sumber daya manusia mereka dan mengurangi kerugian akibat karyawan yang kurang terlatih atau tidak memiliki keterampilan yang cukup. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mempertimbangkan untuk mengalokasikan dana bagi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai langkah untuk menurunkan biaya dan menekan biaya penggunaan pelatihan serta meningkatkan efisiensi.

Strategi dan metode unggulan dalam pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia melibatkan peningkatan kemampuan yang sesuai dengan konteks bisnis, termasuk peningkatan keahlian teknologi dan komunikasi, serta pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan secara konsisten dan terhubung dengan sasaran Strategi dan metode unggulan dalam pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia melibatkan peningkatan kemampuan yang sesuai dengan konteks bisnis, termasuk peningkatan keahlian teknologi dan komunikasi, serta pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan secara konsisten dan terhubung dengan sasaran bisnis jangka panjang institusi. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta strategi usaha pelatihan dan merancang program serta pengembangan SDM yang tepat. Di samping itu, institusi juga mesti memperhatikan perkembangan dan di dunia yang serta menumbuhkan keterampilan usaha, bisa membantu institusi dengan kemajuan teknologi dan komunikasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan SDM harus dilakukan secara terus-menerus dan terhubung dengan tujuan bisnis jangka panjang institusi. Ini untuk mempertahankan keunggulan bersaing di pasar internasional dengan senantiasa mengembangkan kapasitas sumber manusia mereka. Pelatihan dan pengembangan SDM harus dipandang sebagai Investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Organisasi perlu memperhatikan keinginan dan kebutuhan masing-masing karyawan dalam hal pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan setiap individu dapat mendorong mereka untuk terus belajar serta berkembang. Strategi dan praktik terbaik dalam bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meliputi penguasaan keterampilan yang relevan dengan situasi bisnis, serta pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Organisasi harus memasukkan faktor preferensi dan kebutuhan individu karyawan saat merancang program pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia seharusnya dianggap sebagai investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat di masa mendatang.

Pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia dapat mendukung perusahaan dalam meningkatkan angka retensi karyawan yang berkualitas dan menurunkan tingkat perputaran karyawan. Melalui pelatihan dan pengembangan, perusahaan bisa menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan memberi kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara profesional. Ini juga dapat membantu perusahaan dalam menekan biaya rekrutmen serta pelatihan ulang karyawan. Karena itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM sebagai bagian dari strategi mereka untuk memperbaiki retensi karyawan yang berkualitas dan menurunkan tingkat perputaran. Pelatihan serta pengembangan SDM juga dapat membantu lembaga mendapatkan sertifikat atau pengakuan yang diterima secara internasional untuk program pelatihan dan pengembangan mereka. Ini dapat memperkuat reputasi mereka di pasar global dan memperbaiki citra merek. Selain itu, lembaga yang menerapkan program pelatihan dan pengembangan SDM yang baik juga memiliki karyawan yang lebih terlatih dan terampil, sehingga meningkatkan mutu produk dan layanan yang mereka tawarkan. Ini dapat membantu lembaga dalam memperkuat citra merek serta mendapatkan kepercayaan pelanggan. Pelatihan dan pengembangan SDM dapat membantu lembaga untuk memperbaiki reputasi serta citra mereka melalui program pelatihan yang efektif dan sesuai dengan tujuan bisnis mereka. Pelatihan juga dapat memungkinkan pengembangan lembaga memperoleh pengakuan atau sertifikasi yang diakui di tingkat internasional untuk program pelatihan dan pengembangan yang mereka miliki. Ini dapat membantu mereka dalam memperkuat reputasi di pasar global dan meningkatkan citra mereka.

Pelatihan dan peningkatan SDM memainkan peran penting bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi serta mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan dalam

dunia bisnis. Karyawan yang mendapatkan pelatihan dan memiliki keahlian dalam memperluas keterampilan pengetahuan biasanya lebih menerima gagasan baru dan inovasi di dalam perusahaan. Proses ini juga bermanfaat bagi organisasi dalam menghadirkan serta mengembangkan inovasi terkini pada produk dan layanan mereka. Karyawan yang terampil lebih cenderung menghasilkan ide-ide kreatif dan merumuskan solusi memungkinkan organisasi untuk untuk isu-isu menjaga posisi kompetitif rumit. Ini di pasar internasional dengan menghadirkan produk dan layanan yang lebih menunjang inovasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan SDM juga meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis. Karyawan yang berpengalaman dan terlatih umumnya lebih siap mendukung transisi saat terjadi perubahan di dunia usaha dan membantu mempercepat proses penyesuaian organisasi.

Pelatihan dan perkembangan SDM sangat berkontribusi dalam menciptakan budaya inovasi serta memperkuat kemampuan organisasi untuk cepat beradaptasi dengan dinamika bisnis yang berubah. Proses ini juga membantu organisasi mengembangkan dan memperkenalkan inovasi dalam produk dan layanan yang mereka tawarkan. Selain itu, hal ini semakin mendukung organisasi dalam menjaga daya saing mereka di tingkat global melalui pengembangan produk dan layanan yang inovatif. Pelatihan dan pengembangan SDM juga sangat penting dalam meningkatkan faktor keamanan dan kesehatan para karyawan. Karyawan yang menerima pelatihan biasanya lebih peka terhadap isu keselamatan dan kesehatan kerja, serta lebih mampu mengenali dan meminimalkan risiko yang ada. Pelatihan dan pengembangan SDM dapat membantu dalam hal tersebut. Organisasi dapat menciptakan program yang komprehensif untuk keselamatan dan kesehatan kerja yang selaras dengan sasaran bisnis mereka. Dengan cara ini, organisasi dapat mengurangi kemungkinan terjadi kecelakaan dan cedera di lingkungan kerja, sambil meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Pendidikan dan peningkatan keterampilan sumber daya manusia juga bermanfaat bagi organisasi dalam memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditentukan oleh undang-undang atau peraturan pemerintah. Ini akan membantu organisasi mengurangi risiko hukum dan menyediakan suasana kerja yang aman serta sehat untuk semua karyawan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam membantu organisasi menciptakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang efektif serta selaras dengan tujuan bisnis. Upaya ini tidak hanya berfungsi untuk menekan risiko kecelakaan dan cedera di tempat kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, dan produktivitas karyawan secara menyeluruh.

Selain itu, pelatihan SDM menjadi faktor kunci bagi organisasi dalam memenuhi standar K3 yang telah ditetapkan oleh regulasi pemerintah, sehingga dapat mengurangi potensi pelanggaran hukum dan menciptakan lingkungan kerja yang aman serta kondusif bagi seluruh karyawan. Hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan investasi strategis yang meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperkuat daya saing, serta menekan tingkat turnover dan absensi.

Studi yang dilakukan oleh Susanto (2024) menegaskan bahwa pelatihan yang terarah mampu meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan secara signifikan, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi ([research.e-greenation.org](https://research.e-greenation.org)). Temuan serupa dikemukakan oleh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi di Era Globalisasi Digital (2024) yang menyebutkan bahwa pengembangan SDM yang berkesinambungan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis global serta meningkatkan efisiensi operasional ([ejournal.arimbi.or.id](https://ejournal.arimbi.or.id)).

Selain berpengaruh pada peningkatan keterampilan dan produktivitas, pelatihan SDM juga berperan dalam menciptakan budaya inovatif dan kolaboratif di tempat kerja. Menurut (Mogea, 2023) pengembangan SDM yang berbasis pada kebutuhan organisasi dapat memperkuat loyalitas karyawan dan meningkatkan retensi tenaga kerja berkualitas ([prin.or.id](https://prin.or.id)). Sementara itu, Rahman et al. (2023) dalam penelitiannya menegaskan bahwa organisasi yang memiliki program pelatihan terstruktur mampu membangun komitmen karyawan yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan keberlanjutan bisnis di jangka panjang.

Dalam konteks keselamatan kerja, pelatihan K3 juga menjadi bagian integral dari pengembangan SDM. (Manajemen et al., 2024)) menemukan bahwa pelatihan K3 yang berkelanjutan dapat meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan, sekaligus menurunkan tingkat kecelakaan kerja di sektor industri manufaktur ([greenpub.org](https://greenpub.org)). Meskipun demikian, masih ada sebagian organisasi yang menganggap program pelatihan dan pengembangan



SDM sebagai beban biaya, bukan investasi jangka panjang. Padahal, penelitian Sari & Nugroho (2022) menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan SDM secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan daya saing dan reputasi organisasi, terutama di era globalisasi dan transformasi digital ([jurnal.uniska-bjm.ac.id](http://jurnal.uniska-bjm.ac.id)). Oleh karena itu, organisasi perlu menempatkan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai bagian integral dari strategi bisnis untuk memastikan keberlanjutan, kinerja tinggi, serta pencapaian tujuan jangka panjang yang selaras dengan visi dan misi perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam membantu organisasi menghadapi tantangan global. Melalui peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan retensi, penurunan tingkat turnover, serta penguatan daya saing, organisasi dapat membangun budaya inovasi dan kemampuan adaptasi yang lebih baik. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan juga berkontribusi dalam memperkuat reputasi dan citra positif organisasi di mata publik (Ghalib & Azimi, 2024). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Studi oleh Rahman et al. (2023) mengungkapkan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja meningkatkan kepuasan dan menurunkan tingkat turnover, sehingga karyawan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan Khan & Islam (2022) yang menegaskan bahwa pelatihan yang sistematis mampu memperkuat hubungan antara keterampilan karyawan dan kinerja organisasi.

Selain itu, pengembangan SDM berperan penting dalam memperbaiki kompetensi karyawan yang belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Penelitian oleh Al-Ali et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi membantu organisasi meningkatkan produktivitas serta mengurangi kesalahan kerja. Program ini juga terbukti efektif dalam menekan biaya rekrutmen dan pelatihan tambahan, sebagaimana dibuktikan dalam studi Nassazi et al. (2021) yang menemukan bahwa organisasi dengan program pengembangan internal mampu mengoptimalkan sumber daya dan meningkatkan efisiensi.

Pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada aspek produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Menurut Ahmed et al. (2022), organisasi yang menerapkan pelatihan berbasis tujuan bisnis memiliki tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, organisasi perlu memastikan bahwa pelatihan SDM menjadi bagian integral dari strategi bisnis untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. (Purnomo & Wibero, 2025) menekankan bahwa pengembangan SDM yang berkelanjutan dapat memperkuat posisi organisasi di pasar global dengan meningkatkan kemampuan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan. Hasil penelitian Chaudhary et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan digital melalui pelatihan berbasis teknologi berkontribusi signifikan terhadap inovasi dan kecepatan adaptasi perusahaan. Dalam konteks Indonesia, pelatihan dan pengembangan SDM juga selaras dengan implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan peningkatan kompetensi tenaga kerja nasional. Oleh karena itu, investasi berkelanjutan dalam pelatihan dan pengembangan SDM menjadi langkah strategis bagi organisasi untuk meningkatkan daya saing, mempertahankan kinerja tinggi, serta menghadapi perubahan pasar global secara berkelanjutan (Sari & Nugroho, 2022).

## KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting yang memainkan peran krusial dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di tengah perubahan pasar global yang terus berlangsung. Hasil analisis menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM bukanlah sekadar sebuah kegiatan administratif, melainkan sebuah investasi jangka panjang yang memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, dan efisiensi organisasi. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara teratur dapat lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan bisnis, meningkatkan keterampilan baik teknis maupun non teknis, serta menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini berkontribusi pada efisiensi biaya dalam jangka panjang, karena organisasi dapat

mengurangi kebutuhan untuk merekrut kembali dan pengeluaran untuk pelatihan dasar, sekaligus mengoptimalkan potensi yang telah dimiliki karyawan. Di samping itu, pelatihan dan pengembangan SDM terbukti dapat meningkatkan reputasi organisasi, memperbaiki retensi tenaga kerja yang berkualitas, dan membangun citra perusahaan yang dinamis serta berorientasi pada pengembangan kompetensi. Karyawan yang merasa dihargai melalui kesempatan untuk belajar dan meningkatkan karir biasanya memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan. Program pelatihan yang terencana juga mendorong terciptanya budaya inovatif, di mana karyawan didorong untuk berpikir kreatif, mengambil inisiatif, dan memberikan solusi baru untuk tantangan bisnis yang kompleks. Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam mempersiapkan organisasi untuk beradaptasi dengan transformasi digital dan perubahan kebijakan global. Dengan meningkatnya keterampilan di bidang teknologi, komunikasi, dan manajemen, organisasi dapat mempertahankan keunggulan kompetitif serta meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan bisnis. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM seharusnya dilihat bukan sebagai beban biaya, tetapi sebagai investasi strategis yang membantu mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Dalam konteks nasional, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM juga sejalan dengan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia yang menegaskan pentingnya penambahan kualitas tenaga kerja sebagai dasar pertumbuhan ekonomi dan daya saing bangsa. Dengan demikian, komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan SDM menjadi syarat utama bagi organisasi yang ingin bertahan, berkembang, dan unggul dalam persaingan global yang semakin dinamis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, G. (2025). *Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Digital untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM di Era Transformasi Industri 4.0 (Studi Kasus di Kabupaten Purworejo)*. 4.
- Bean, R. (n.d.). *Cross-cultural training and workplace performance*.
- Conference, I. (2008). *Corporate HRD and Skills Development for Employment: Scope and Strategies*. November, 24–26.
- Desta, A. G. (2021). *Linking Human Resource Training and Development, Employee Commitment and Job Satisfaction : Moderation Role of Work Environment*. 4(1), 55–75.
- Drost, E. A., Frayne, C. A., Lowe, K. B., & Geringer, J. M. (2002). *Benchmarking training and development practices : A multi-country comparative analysis Benchmarking Training And Development Practices : A Multi-Country Comparative Analysis*. April. <https://doi.org/10.1002/hrm.10020>
- Jr, W. A., Jr, W. B., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). *Effectiveness of Training in Organizations : A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features*. 88(2), 234–245. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>
- Mampuru, A. M. (2024). *Resource Management*, VOL 22. 22.
- Manajemen, J. I., Jimakebidi, D., Mei, V. N., Ekonomi, F., Wijaya, U., Surabaya, K., Ekonomi, F., Wijaya, U., & Surabaya, K. (2024). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi di Era Globalisasi Digital Vellycia Dwi Cintia R Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Wijaya Kusuma Surabaya antara berbagai aktor , individu , dan negara di seluruh dunia . Kemajuan teknologi dalam bidang*. 1(2).
- Mogea, T. (2023). *The Importance Of Human Resources Training To Improve Organizational Performance*. March. <https://doi.org/10.55606/cendikia.v3i2.954>
- N, A. P., Pasaribu, S. E., Handayani, D. S., & Patuan, M. (2023). *Kajian Dampak Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Berbagai Sektor Industri*. 1(2020), 19–22.
- Pangestu, A. H., Ukhra, A., Kurniawan, C. I., & Gibran, M. (2024). *Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Menghadapi Tantangan Global*. 1(June), 269–278.
- People at Work 2024 : A Global Workforce View*. (2024).
- Pujianto, S. (2024). *Effectiveness of Employee Training and Development in Increasing Productivity*

- and Innovation in Multinational Companies Open Access.*
- Purnomo, W. B., & Wibero, R. (2025). *Supply Chain Management Analysis Using the Supply Chain Operations Reference ( SCOR ) Method in Vehicle Accessories Manufacturing Companies*. 3(3), 105–116.
- Richardson, N., & Ph, D. (2023). *People at Work 2023 : A Global Workforce View*.
- Schuler, R. S., Tarique, I., & Jackson, S. E. (2002). *Managing Human Resources In Cross-Border Alliances*. 3(04), 103–129. <https://doi.org/10.1016/S>