

Kajian Literatur Tentang Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kapasitas Organisasi

Ramzi Fauzan¹, Wahyu Afdillah², Ryo Syahputra Wardana³, Meidita Prasasti Sadewi⁴, Firman⁵

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji. Jalan Raya Dompok Tanjungpinang Tel. 085288850999, Provinsi Kepulauan Riau.

Email Coresponden: rfauzan@student.umrah.ac.id

Abstrak

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kapasitas organisasi. Kajian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kapasitas organisasi dengan menggunakan pendekatan studi literatur. Analisis dilakukan terhadap sejumlah jurnal nasional dan internasional yang relevan, yang diterbitkan dalam kurun waktu 2019–2024. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja, adaptasi terhadap perubahan, inovasi, loyalitas pegawai, dan manajemen pengetahuan. Selain itu, pelatihan yang terencana dan berbasis kebutuhan nyata terbukti memperkuat kapasitas kelembagaan secara sistemik dan berkelanjutan. Kajian ini juga menyoroti pentingnya evaluasi dan dukungan manajerial sebagai faktor penentu keberhasilan pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sebaiknya dijadikan bagian integral dari strategi organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif jangka panjang.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kapasitas Organisasi, SDM,, Manajemen Pengetahuan

Abstract

Training and development of human resources are strategic factors in enhancing organizational capacity. This study aims to evaluate the influence of training and development on organizational capacity through a literature review approach. The analysis covers selected national and international journals published between 2019 and 2024. The findings indicate that training and development not only improve individual competencies but also contribute directly to work effectiveness, adaptability to change, innovation, employee loyalty, and knowledge management. Furthermore, well-planned and needs-based training has proven to strengthen institutional capacity in a systematic and sustainable manner. This study also highlights the importance of evaluation and managerial support as key success factors. Therefore, training and development should be an integral part of organizational strategies to build long-term competitive advantage.

Keywords: Training, Development, Organizational Capacity, SDM, Knowledge Management

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang terus berkembang pesat, organisasi menghadapi tuntutan besar untuk meningkatkan daya saing dan adaptabilitasnya. Salah satu cara utama untuk menghadapi tantangan tersebut adalah dengan membangun kapasitas organisasi yang kuat. Kapasitas organisasi merujuk pada kemampuan kolektif suatu entitas untuk melaksanakan misi, mengelola sumber daya secara efektif, serta merespons perubahan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat vital, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada

kualitas dan kemampuan individu yang terlibat di dalamnya.

Sumber daya manusia yang unggul dan kompeten tidak hadir begitu saja, melainkan harus dibentuk melalui proses yang terstruktur dan berkelanjutan, salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis dan operasional pegawai dalam jangka pendek, sementara pengembangan memiliki cakupan jangka panjang yang menasar pada peningkatan kapabilitas manajerial, konseptual, serta kepemimpinan. Dalam organisasi modern, kedua aspek ini saling melengkapi dan berkontribusi langsung pada peningkatan

kapasitas organisasi secara menyeluruh (Vellycia Dwi Cintia R dkk., 2024).

Berbagai studi telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, motivasi, loyalitas, serta efisiensi operasional organisasi. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat menjembatani kesenjangan keterampilan antara kebutuhan organisasi dan kompetensi yang dimiliki pegawai saat ini. Dalam jangka panjang, investasi pada pelatihan juga terbukti mampu meningkatkan kapabilitas institusional dalam menghadapi perubahan teknologi dan pasar yang cepat (Khairunnisa dkk., 2024).

Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam kerangka penguatan kapasitas organisasi semakin menonjol di tengah arus digitalisasi dan revolusi industri 4.0. Organisasi perlu membangun sistem pembelajaran yang berkelanjutan dan adaptif agar karyawan dapat terus meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya. Cintia dkk. (2024) mengungkapkan bahwa pelatihan di era digital harus bersifat personal, berbasis teknologi, serta mendorong budaya belajar yang berkelanjutan untuk menjaga keunggulan kompetitif organisasi. Selain meningkatkan keterampilan teknis, pelatihan dan pengembangan juga mampu membentuk karakter, sikap kerja, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara teratur cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi serta inisiatif dalam mengembangkan solusi inovatif di tempat kerja. Hal ini secara langsung mendukung terciptanya budaya organisasi yang kuat, responsif, dan berorientasi pada pencapaian visi jangka panjang.

Dalam praktiknya, organisasi sering kali menghadapi kendala dalam mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan secara optimal. Faktor-faktor seperti keterbatasan anggaran, kurangnya dukungan manajerial, serta desain pelatihan yang

tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merancang strategi pelatihan yang tidak hanya berbasis kebutuhan aktual, tetapi juga didukung oleh evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan.

Kajian ini disusun sebagai studi literatur yang bertujuan untuk mengevaluasi dan mensintesis hasil-hasil penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kapasitas organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *library research*, artikel ini menghimpun temuan dari berbagai jurnal nasional dan internasional sebagai dasar untuk menganalisis keterkaitan antara aspek pelatihan SDM dan peningkatan kapasitas kelembagaan.

Fokus utama kajian ini adalah untuk mengungkap sejauh mana pelatihan dan pengembangan yang dijalankan oleh suatu organisasi mampu mendorong pertumbuhan institusional, terutama dalam hal efisiensi kerja, kemampuan adaptasi, inovasi organisasi, dan pencapaian target strategis. Sebagaimana dijelaskan oleh Khairunnisa dkk. (2024), meskipun pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM telah banyak dibahas, korelasinya dengan kapasitas organisasi secara menyeluruh masih menjadi bidang yang layak untuk dieksplorasi lebih lanjut.

Dengan memahami peran strategis pelatihan dan pengembangan, diharapkan organisasi dapat merancang program peningkatan kapasitas yang lebih komprehensif. Pengembangan tidak hanya berfokus pada hasil individu, tetapi juga pada perubahan sistemik yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan kolaboratif. Kapasitas organisasi yang terus diperkuat melalui SDM yang terlatih akan menghasilkan stabilitas dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pelatihan dan pengembangan yang dirancang secara praktis dapat dimulai dengan identifikasi langsung terhadap kebutuhan kompetensi di

masing-masing unit kerja, kemudian diikuti dengan pelaksanaan pelatihan yang berbasis kasus nyata di lapangan. Misalnya, perusahaan dapat menggunakan data kinerja bulanan untuk menentukan area kelemahan karyawan, lalu menyusun modul pelatihan singkat yang langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Evaluasi dilakukan secara berkala melalui peningkatan output atau pencapaian target kerja, sehingga pelatihan tidak hanya menjadi rutinitas administratif, tetapi benar-benar menjadi alat peningkat produktivitas yang terukur dan selaras dengan tujuan organisasi.

Selain itu, literatur ini juga mengkaji tantangan dan hambatan yang sering dihadapi dalam implementasi pelatihan, serta strategi terbaik yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi modern. Beberapa pendekatan yang mulai banyak diterapkan adalah pelatihan berbasis teknologi, pembelajaran mandiri daring, dan integrasi kecerdasan buatan dalam sistem pengembangan pegawai (Vellycia Dwi Cintia R dkk., 2024).

Dalam literatur manajemen organisasi, kapasitas organisasi tidak hanya diukur dari kemampuan fisik atau aset teknologi, tetapi juga dari kecakapan dalam pengelolaan manusia dan proses pembelajaran internal yang berkelanjutan. Organisasi yang berhasil membangun sistem pelatihan dan pengembangan yang adaptif menunjukkan daya tahan yang lebih tinggi terhadap tekanan eksternal, seperti krisis ekonomi atau disrupsi teknologi. Hal ini mempertegas bahwa pelatihan dan pengembangan tidak dapat dipandang sebagai aktivitas sekunder, melainkan sebagai fondasi utama dalam strategi pembangunan institusional.

Di tengah kompleksitas tuntutan kerja saat ini, banyak organisasi menyadari pentingnya menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya ahli dalam bidangnya, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, kolaboratif, dan inovatif. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi jika pelatihan dan pengembangan dilakukan

secara sistematis dan berkelanjutan. Pelatihan tradisional yang bersifat sekali pakai kini mulai ditinggalkan dan digantikan dengan metode pembelajaran yang terintegrasi, seperti pelatihan berbasis proyek, mentoring, dan pembelajaran digital adaptif.

Organisasi sektor publik maupun swasta semakin gencar mengalokasikan anggaran khusus untuk kegiatan pengembangan kapasitas pegawai. Kegiatan tersebut meliputi pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, sertifikasi kompetensi, serta pengembangan soft skill yang mendukung kinerja lintas fungsi. Fenomena ini mencerminkan bahwa pelatihan bukan lagi sekadar program pelengkap, melainkan bagian integral dari strategi peningkatan kapasitas organisasi jangka panjang.

Penelitian Khairunnisa dkk. (2024) menyoroti bahwa pelatihan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas layanan, terutama pada sektor jasa dan pendidikan. Mereka menemukan bahwa organisasi yang secara konsisten mengadakan pelatihan dan pengembangan memiliki staf yang lebih termotivasi, loyal, serta menunjukkan komitmen kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa manfaat pelatihan tidak hanya bersifat individual, tetapi berdampak sistemik pada performa organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, Cintia dkk. (2024) menekankan bahwa pelatihan yang efektif harus mempertimbangkan perubahan tren global, khususnya digitalisasi. Penggunaan teknologi seperti platform e-learning, kecerdasan buatan, dan analisis data kinerja dalam pelatihan telah menjadi standar baru dalam pengembangan SDM. Pelatihan berbasis teknologi memungkinkan proses belajar yang lebih fleksibel, hemat biaya, dan sesuai dengan kebutuhan individual, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Namun, meskipun manfaatnya jelas, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sering menghadapi hambatan internal. Kurangnya dukungan pimpinan, ketidaksesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, dan lemahnya sistem evaluasi menjadi tantangan klasik yang membuat program pelatihan tidak mencapai hasil optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan desain pelatihan yang berbasis kebutuhan organisasi serta pemantauan berkelanjutan terhadap hasil dan dampaknya.

Kapasitas organisasi juga tidak lepas dari kemampuan organisasi dalam melakukan manajemen perubahan. SDM yang dilatih secara berkala akan memiliki ketahanan lebih baik dalam menghadapi dinamika eksternal maupun internal. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan berperan sebagai katalisator bagi proses transformasi organisasi, terutama dalam menyesuaikan diri dengan perubahan struktur kerja, teknologi baru, atau kebijakan publik yang terus berganti.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan juga mendapat pengakuan dalam berbagai kebijakan pemerintah dan lembaga internasional, yang mendorong lembaga-lembaga publik untuk membangun sistem manajemen SDM berbasis kompetensi. Di Indonesia, kebijakan reformasi birokrasi menekankan pentingnya pelatihan fungsional dan struktural sebagai syarat promosi jabatan, yang secara langsung mendorong peningkatan kapasitas institusi pelayanan publik.

Dalam konteks penelitian, kajian literatur menjadi penting untuk menghimpun bukti-bukti yang mendukung atau mengkritisi efektivitas pelatihan dan pengembangan terhadap kapasitas organisasi. Dengan merangkum hasil dari berbagai penelitian, kajian ini akan memberikan wawasan komprehensif yang dapat dijadikan dasar untuk perbaikan kebijakan dan pengambilan keputusan strategis di tingkat organisasi maupun nasional.

Oleh karena itu, studi ini tidak hanya berupaya menjawab pertanyaan akademik, tetapi juga

memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan praktik manajerial. Melalui identifikasi tren, tantangan, dan peluang dalam pengembangan SDM, hasil kajian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman kita tentang bagaimana pelatihan dan pengembangan menjadi fondasi penting dalam pembangunan kapasitas organisasi yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik maupun praktis, baik bagi kalangan peneliti maupun pengelola organisasi. Temuan dalam studi ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM yang lebih terarah dan berdampak langsung terhadap peningkatan kapasitas organisasi. Melalui pendekatan yang tepat, pelatihan dan pengembangan akan menjadi fondasi kuat dalam membangun organisasi yang tangguh di era perubahan.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada.

I. Desain Penelitian

. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*library research*). Kajian literatur dilakukan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kapasitas organisasi. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak dilakukan secara langsung ke lapangan, melainkan melalui telaah terhadap karya-karya ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya, baik dalam jurnal nasional maupun internasional.

Desain penelitian ini bertujuan untuk memahami keterkaitan antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM dengan kapasitas

organisasi dari perspektif teoritis dan temuan empiris yang telah ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari artikel jurnal, prosiding, dan publikasi akademik yang relevan, terutama dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2019–2024), guna memastikan kebaruan informasi dan relevansi dengan perkembangan terkini dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

Tahapan dalam desain penelitian ini meliputi: (1) identifikasi kata kunci pencarian, seperti “pelatihan SDM”, “pengembangan organisasi”, “kapasitas organisasi”, dan “pengaruh pelatihan terhadap kinerja organisasi”; (2) seleksi jurnal berdasarkan relevansi topik, kualitas publikasi (terakreditasi atau bereputasi), dan kesesuaian dengan fokus penelitian; serta (3) analisis isi terhadap hasil dan pembahasan dari masing-masing sumber guna ditarik benang merah, pola, dan perbedaan hasil antarpengelitian.

Hasil akhir dari tahapan ini akan disajikan dalam bentuk narasi analitis yang menggambarkan peran strategis pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kapasitas organisasi, dilengkapi dengan referensi yang memperkuat argumen teoretis maupun praktis. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas hubungan antarvariabel melalui pendekatan sistematis dan terstruktur berdasarkan literatur yang telah tersedia.

II. Instrumen dan Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan bukan berupa kuesioner atau wawancara, melainkan berupa lembar telaah literatur yang berisi indikator pencatatan sistematis terhadap informasi dari berbagai sumber referensi ilmiah. Lembar telaah tersebut disusun untuk mencatat elemen-elemen penting dari setiap jurnal atau artikel yang ditelaah, seperti: judul artikel, nama penulis, tahun terbit, tujuan penelitian, metode yang digunakan,

variabel yang dibahas, serta hasil dan simpulan penelitian.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, peneliti melakukan pencarian sumber referensi melalui mesin pencari akademik seperti Google Scholar, DOAJ, ResearchGate, dan portal jurnal nasional terakreditasi seperti Garuda dan Sinta. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi: “*pelatihan dan pengembangan SDM*”, “*kapasitas organisasi*”, “*pengaruh pelatihan terhadap organisasi*”, serta “*training and organizational capacity development*”.

Kriteria inklusi dalam pemilihan literatur meliputi: (1) artikel ilmiah yang relevan dengan topik dan fokus penelitian, (2) diterbitkan dalam lima tahun terakhir (2019–2024), dan (3) berasal dari jurnal yang terakreditasi nasional atau jurnal internasional bereputasi. Adapun kriteria eksklusi yaitu artikel yang tidak membahas secara langsung keterkaitan antara pelatihan/pengembangan dan kapasitas organisasi, serta artikel yang tidak tersedia dalam bentuk full-text.

Setelah proses seleksi dilakukan, jurnal-jurnal yang terpilih dianalisis dengan menggunakan teknik analisis isi. Informasi dari tiap artikel diorganisir dalam tabel kajian literatur untuk memudahkan perbandingan temuan. Data yang terkumpul kemudian disintesis untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kapasitas organisasi, termasuk tren, kesenjangan penelitian, dan rekomendasi untuk studi lanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dan pengembangan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi modern. Hasil kajian dari berbagai literatur menunjukkan bahwa kegiatan ini tidak hanya berdampak pada kompetensi individu, tetapi juga berdampak luas terhadap kapasitas organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang secara konsisten berinvestasi

dalam pelatihan cenderung memiliki struktur yang lebih adaptif, sistem kerja yang lebih efisien, serta budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi.

Dalam konteks organisasi bisnis, pelatihan menjadi sarana utama untuk meningkatkan keterampilan kerja, sementara pengembangan memiliki cakupan lebih luas, mencakup perencanaan karier dan peningkatan kapasitas manajerial. Kedua aspek ini terbukti saling melengkapi dan menjadi fondasi dalam membangun kapasitas organisasi yang berkelanjutan. Kajian yang dilakukan oleh Cintia dkk. (2024) menegaskan bahwa dalam era digital, pelatihan berbasis teknologi dan pembelajaran personal menjadi elemen kunci dalam menjaga daya saing organisasi.

Salah satu temuan penting dari literatur menunjukkan bahwa organisasi yang mengimplementasikan pelatihan berbasis kebutuhan (*training need analysis*) mampu menyelaraskan tujuan pelatihan dengan kebutuhan aktual organisasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas serta produktivitas unit kerja, sebagaimana terlihat dalam studi oleh (Falola dkk., 2014) yang meneliti efektivitas pelatihan di industri perbankan Nigeria dan menemukan adanya hubungan kuat antara pelatihan, kinerja pegawai, dan daya saing organisasi.

Terkait dengan pengembangan kapasitas organisasi, (Rosmayati dkk., 2021) menunjukkan bahwa pelatihan mampu memicu perilaku kerja inovatif dalam organisasi. Hal ini menjadi indikator bahwa pengembangan kapasitas tidak hanya berwujud dalam peningkatan kuantitatif tenaga kerja, tetapi juga dalam kualitas interaksi, kreativitas, dan kemampuan kognitif yang tercermin dalam perilaku kerja.

Penelitian lain oleh Khairunnisa dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara konsisten memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun, mereka juga mencatat bahwa besar

kecilnya pengaruh tersebut sangat bergantung pada bentuk, intensitas, dan relevansi program pelatihan terhadap tujuan organisasi.

Dalam era digital, pelatihan dan pengembangan tidak bisa lagi dilakukan secara konvensional. Pendekatan yang digunakan harus berbasis teknologi, personalisasi pembelajaran, serta mengakomodasi model kerja jarak jauh yang saat ini semakin dominan. Konsep ini memperkuat gagasan bahwa pengembangan kapasitas organisasi harus mengikuti tren perubahan eksternal (Sudrajat & Adi Permana, 2024).

Pentingnya pelatihan sebagai bagian dari kebijakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategis. Ia menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang terintegrasi dengan kebijakan organisasi dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, hubungan antarpegawai, serta memperkuat iklim kerja produktif dalam organisasi (Miharti, 2022).

Sementara itu, temuan dari (Fahlevi & Tumanggor, 2022) memperlihatkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh simultan terhadap etos kerja karyawan. Etos kerja yang meningkat secara langsung mendukung kemampuan organisasi dalam mengelola beban kerja, menyerap perubahan, dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Penelitian di PetroChina oleh (Hari Kuncoro dkk., 2021) juga memberikan bukti bahwa program pelatihan yang digabungkan dengan model kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang meningkat berkontribusi langsung terhadap perbaikan kapasitas organisasi secara sistemik.

Dalam studi yang dilakukan oleh (Susi Ramayanti, 2022), ditemukan bahwa pengembangan kapasitas organisasi dapat dipengaruhi oleh pelatihan, namun hasilnya akan lebih optimal bila didukung dengan pemberian insentif atau reward. Artinya, pelatihan yang

efektif saja belum cukup tanpa dukungan sistem penghargaan yang memotivasi individu untuk menerapkan hasil pelatihannya ke dalam pekerjaan sehari-hari.

Lebih lanjut, (Tahir dkk., 2014) menegaskan bahwa dalam studi kasus perbankan di Pakistan, pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Peningkatan produktivitas tersebut menjadi indikator bahwa kapasitas organisasi sebagai sistem yang terdiri atas manusia, proses, dan teknologi juga meningkat.

Rosmayati dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berkontribusi terhadap munculnya perilaku kerja inovatif, yang pada akhirnya menciptakan organisasi yang tidak hanya efisien, tetapi juga adaptif dan berorientasi pada masa depan. Ini menjadi indikator penting dari kapasitas organisasi yang kuat dan berkelanjutan.

Pelatihan yang efektif juga memberikan manfaat psikologis bagi karyawan. Mereka merasa lebih dihargai, lebih siap menghadapi tantangan kerja, dan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan. Efek psikologis ini turut mendorong semangat kerja dan meningkatkan keterlibatan (engagement) karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kajian oleh (Sudrajat & Adi Permana, 2024) menyoroti pentingnya literasi digital dan pelatihan berbasis kecerdasan buatan sebagai elemen kunci dalam pelatihan era baru. Organisasi yang mengadopsi metode ini akan memiliki kapasitas lebih besar dalam menghadapi tantangan global dan membangun keunggulan kompetitif jangka panjang.

Salah satu faktor penting yang perlu dicermati adalah bagaimana organisasi mengukur dampak pelatihan terhadap kapasitas organisasi. Banyak organisasi belum memiliki sistem evaluasi yang kuat dalam menilai efektivitas pelatihan secara menyeluruh. Hal ini menyebabkan program pelatihan kadang hanya menjadi rutinitas

administratif tanpa kontribusi nyata terhadap kapasitas kelembagaan.

Pelatihan dan pengembangan juga memperkuat sistem komunikasi internal organisasi. Karyawan yang telah dilatih lebih mampu bekerja lintas departemen dan berkontribusi dalam penyelesaian masalah organisasi secara kolaboratif. Ini memperkuat jaringan kerja internal yang pada akhirnya meningkatkan kapasitas organisasi dalam menyelesaikan tantangan kompleks.

Tidak hanya itu, hasil kajian juga menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif memperkuat sistem pengambilan keputusan berbasis data. Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan analitik mampu memanfaatkan data untuk menyusun strategi dan rekomendasi kebijakan organisasi secara lebih akurat dan terukur.

Dalam jangka panjang, pengembangan kapasitas melalui pelatihan juga berperan dalam proses regenerasi kepemimpinan. Karyawan yang telah dibekali keterampilan manajerial akan lebih siap menempati posisi strategis di masa mendatang, menjaga keberlanjutan kepemimpinan dan daya saing organisasi.

Penting dicatat bahwa pelatihan tidak serta merta memberikan hasil instan. Efektivitas pelatihan bergantung pada banyak faktor seperti komitmen manajemen, kualitas materi, kapasitas trainer, dan tindak lanjut pascapelatihan. Tanpa sinergi dari faktor-faktor tersebut, pelatihan hanya akan menjadi formalitas belaka.

Pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik tiap unit kerja terbukti lebih efektif dalam membentuk kapasitas organisasi secara fungsional. Pendekatan ini memerlukan pemetaan kompetensi yang akurat sehingga setiap program pelatihan dapat diarahkan pada peningkatan kemampuan yang benar-benar relevan dengan kebutuhan strategis organisasi. Ketepatan sasaran ini akan mempercepat peningkatan

performa unit kerja dan memperkuat koordinasi lintas departemen.

Selain peningkatan kapasitas kerja individu, pelatihan juga berfungsi sebagai media integrasi nilai-nilai organisasi. Program pelatihan yang memasukkan unsur budaya organisasi dan nilai-nilai inti mampu memperkuat identitas bersama dalam organisasi. Integrasi ini menciptakan keselarasan antara individu dan tujuan kolektif, sehingga mendukung efisiensi pengambilan keputusan dan memperkecil resistensi terhadap perubahan.

Pada sisi lain, pengembangan kapasitas organisasi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan. Pelatihan yang mencakup transfer pengetahuan, mentoring, serta pembelajaran antar sesama pegawai akan memperkuat struktur memori kolektif organisasi. Organisasi yang mampu menyimpan dan mengelola pengetahuan secara sistematis cenderung lebih siap dalam menghadapi dinamika pasar dan perubahan regulasi.

Di banyak organisasi, pelatihan juga menjadi sarana untuk memperkuat aspek kepemimpinan. Karyawan yang diberikan pelatihan manajerial tidak hanya dibekali kemampuan teknis, tetapi juga dilatih untuk memimpin tim, menyelesaikan konflik, dan memotivasi rekan kerja. Hal ini berdampak pada kapasitas organisasi dalam mengelola proyek lintas fungsi dan mendorong kemandirian operasional di setiap lini.

Pelatihan juga dapat memperluas perspektif pegawai terhadap tugasnya melalui pendekatan pembelajaran lintas bidang. Dalam praktiknya, pelatihan semacam ini meningkatkan kemampuan berpikir sistemik dan mendorong inovasi. Pegawai yang memiliki wawasan lintas bidang cenderung lebih mampu melihat peluang perbaikan proses kerja dan memberikan kontribusi terhadap efisiensi operasional organisasi.

Salah satu manfaat tambahan dari pelatihan yang jarang disadari adalah peningkatan moral

dan semangat kerja. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan diinvestasikan oleh organisasi, mereka menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan untuk berkembang bersama organisasi. Hal ini berdampak positif terhadap stabilitas tenaga kerja dan menurunkan tingkat turnover.

Pelatihan yang dilakukan secara konsisten dan terstruktur juga mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mempertahankan standar kualitas kerja. Melalui program pengembangan yang berkesinambungan, organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan memahami standar operasional prosedur (SOP) dan mampu menerapkannya secara konsisten. Kapasitas organisasi dalam menjaga kualitas pun menjadi lebih terjamin.

Dalam konteks perubahan organisasi, pelatihan dapat berperan sebagai instrumen utama untuk mengurangi resistensi terhadap transformasi. Karyawan yang terlibat dalam proses pelatihan akan lebih siap secara mental dan teknis untuk menjalani perubahan. Ini menjadikan pelatihan sebagai alat penting dalam manajemen perubahan yang berdampak langsung terhadap kapasitas adaptasi organisasi.

Pelatihan juga mendukung penciptaan ekosistem kerja yang kolaboratif. Dalam pelatihan yang bersifat kelompok atau berbasis proyek, karyawan belajar untuk berinteraksi lintas tim, memahami peran masing-masing, dan menyelesaikan tugas secara sinergis. Penguatan dimensi kolaborasi ini akan meningkatkan efektivitas kerja tim dan mempercepat pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil sintesis dari berbagai jurnal yang telah dikaji sebelumnya, terdapat beberapa manfaat dan pengaruh utama dari pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kapasitas organisasi. Berikut adalah beberapa aspek penting tersebut:

1. Meningkatkan Kompetensi Inti Pegawai
Pelatihan dan pengembangan berperan dalam meningkatkan kompetensi teknis,

- manajerial, dan interpersonal pegawai. Kompetensi ini menjadi fondasi dari kekuatan internal organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
2. **Mempercepat Adaptasi terhadap Perubahan Organisasi** yang secara rutin melakukan pelatihan lebih siap dalam menghadapi perubahan eksternal seperti digitalisasi, krisis pasar, atau perubahan kebijakan. SDM yang terlatih akan lebih responsif dan fleksibel dalam menyesuaikan pola kerja dan strategi operasional.
 3. **Menumbuhkan Kepemimpinan Internal** Program pengembangan dirancang tidak hanya untuk karyawan operasional, tetapi juga untuk mencetak calon pemimpin. Hal ini penting untuk mendukung keberlanjutan struktur organisasi dan regenerasi jabatan strategis secara internal.
 4. **Meningkatkan Loyalitas dan Keterlibatan Karyawan** Pegawai yang diberi kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan cenderung merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada loyalitas, semangat kerja, dan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan bersama.
 5. **Menjadi Alat Peningkatan Kualitas Layanan dan Produk** Pelatihan yang baik akan berdampak pada proses kerja yang lebih berkualitas dan minim kesalahan. Ini secara tidak langsung meningkatkan output organisasi, baik dari sisi produk maupun pelayanan yang ditawarkan kepada pelanggan.
 6. **Mengurangi Ketergantungan terhadap Rekrutmen Eksternal** Melalui pengembangan internal, organisasi dapat mencetak tenaga kerja siap pakai dari dalam struktur mereka sendiri. Hal ini lebih efisien dari segi waktu, biaya, dan lebih cepat dalam proses penyesuaian budaya kerja.
 7. **Membentuk Budaya Organisasi yang Progresif** Program pelatihan yang berkelanjutan mendorong budaya belajar sepanjang hayat. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide baru, pembelajaran mandiri, dan inovasi kerja.
 8. **Meningkatkan Efisiensi Sistem Manajemen Pengetahuan** Pelatihan juga berfungsi sebagai sarana diseminasi informasi dan pengetahuan antarbagian. Dengan adanya sistem pelatihan internal, transfer pengetahuan menjadi lebih terstruktur dan terdokumentasi.
 9. **Menurunkan Biaya Operasional Jangka Panjang** Meskipun pelatihan membutuhkan investasi awal, dalam jangka panjang organisasi akan menghemat biaya akibat penurunan kesalahan kerja, peningkatan kecepatan operasional, dan berkurangnya kebutuhan rekrutmen eksternal.
 10. **Meningkatkan Kapasitas Organisasi Secara Menyeluruh** Kapasitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh aset fisik dan sistem teknologi, melainkan sangat bergantung pada kualitas dan kesiapan SDM. Pelatihan dan pengembangan yang efektif akan memperkuat pondasi organisasi secara keseluruhan dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kinerja.
- Efektivitas pelatihan dan pengembangan tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaannya, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengevaluasi hasilnya. Organisasi yang memiliki sistem evaluasi berbasis kinerja pascapelatihan akan mampu menilai seberapa besar kontribusi program terhadap pencapaian sasaran organisasi. Evaluasi ini penting untuk memastikan

keberlanjutan program dan penyesuaian strategi pengembangan SDM ke depan.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan pilar utama dalam membangun kapasitas organisasi. Investasi yang dilakukan dalam pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga mengubah dinamika organisasi secara sistemik menuju arah yang lebih produktif, adaptif, dan berkelanjutan.

PENUTUP

Simpulan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen fundamental yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas organisasi. Hasil kajian literatur dari berbagai jurnal nasional dan internasional menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan konseptual karyawan. Peningkatan kompetensi ini pada akhirnya memperkuat kemampuan organisasi dalam mengelola pekerjaan secara lebih efisien, adaptif terhadap perubahan, serta responsif terhadap tantangan-tantangan eksternal yang muncul dalam era persaingan global dan transformasi digital yang sangat dinamis.

Pelatihan dan pengembangan tidak hanya berdampak pada individu sebagai peserta, tetapi juga berpengaruh sistemik terhadap struktur, budaya, dan proses organisasi. Pelatihan yang dijalankan secara berkelanjutan mendorong terciptanya perilaku kerja yang inovatif, kolaboratif, serta memperkuat loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap misi dan visi organisasi. Dalam konteks ini, pengembangan SDM bukan lagi sekadar alat teknis, melainkan bagian dari strategi transformasional yang mampu mengubah orientasi dan kapasitas institusi secara menyeluruh. Pelatihan juga berfungsi sebagai media transfer pengetahuan, regenerasi kepemimpinan, serta penguatan budaya kerja produktif dan proaktif.

Kajian ini juga menyoroti bahwa efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh beberapa faktor pendukung penting. Keterlibatan manajemen puncak dalam merancang, mengawasi, dan mengevaluasi pelatihan terbukti menjadi pendorong keberhasilan implementasi program. Selain itu, pelatihan yang berbasis kebutuhan nyata, terukur dampaknya, dan terintegrasi dalam sistem manajemen kinerja organisasi, akan memberikan hasil yang lebih signifikan dan berkelanjutan. Organisasi yang belum memiliki sistem evaluasi pascapelatihan atau hanya menjalankan pelatihan sebagai formalitas cenderung tidak mengalami peningkatan kapasitas kelembagaan secara nyata.

Dalam konteks pengembangan kapasitas organisasi, pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kapabilitas individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi di masa depan. Organisasi yang mengadopsi budaya pembelajaran sepanjang hayat (*continuous learning culture*) akan lebih siap menghadapi perubahan teknologi, dinamika pasar, maupun perubahan kebijakan yang memengaruhi arah organisasi. Dengan begitu, pelatihan tidak dapat lagi dipandang sebagai aktivitas tambahan, tetapi sebagai investasi strategis yang menanamkan nilai jangka panjang pada kekuatan organisasi, baik secara struktural maupun fungsional.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah instrumen penting yang tidak dapat dipisahkan dari strategi manajerial dalam membangun kapasitas organisasi yang tangguh, fleksibel, dan kompetitif. Kajian ini mengonfirmasi bahwa keberhasilan organisasi dalam jangka panjang sangat dipengaruhi oleh seberapa serius dan sistematis pengelolaan pelatihan dilakukan. Oleh karena itu, sudah sepatutnya setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai prioritas utama dalam perencanaan strategisnya, agar tercapai efisiensi kerja, pertumbuhan institusi, dan keberlanjutan

daya saing di tengah lingkungan yang terus berubah.

Saran

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, penulis menyarankan agar pelatihan dan pengembangan dijadikan bagian integral dari strategi jangka panjang organisasi, bukan sekadar program rutin atau formalitas administratif. Organisasi perlu memandang pengembangan SDM sebagai investasi strategis yang dapat memperkuat kapasitas institusi dalam jangka panjang. Untuk itu, perencanaan pelatihan harus didasarkan pada hasil analisis kebutuhan yang komprehensif, agar materi yang disampaikan relevan dengan kondisi kerja aktual serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, dalam pelaksanaannya, organisasi disarankan untuk mengadopsi pendekatan pelatihan berbasis teknologi seperti e-learning, blended learning, serta sistem mentoring internal guna memperluas jangkauan dan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Metode pelatihan yang adaptif dan fleksibel sangat diperlukan dalam era digital yang dinamis. Penggunaan teknologi tidak hanya mempermudah akses pelatihan, tetapi juga memungkinkan pengukuran hasil belajar secara lebih akurat dan berkelanjutan.

Partisipasi aktif manajemen puncak sangat dibutuhkan dalam setiap tahap program pelatihan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Komitmen pimpinan terhadap pengembangan SDM akan memberikan dampak psikologis positif bagi seluruh pegawai dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pembelajaran. Oleh karena itu, pimpinan tidak hanya perlu memberikan dukungan anggaran, tetapi juga menjadi teladan dalam pengembangan diri.

Selanjutnya, evaluasi terhadap pelatihan perlu dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya berhenti pada tingkat kepuasan peserta, tetapi juga harus mencakup pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi, kinerja kerja, serta kontribusinya terhadap efisiensi dan efektivitas

organisasi. Evaluasi berbasis kinerja akan membantu organisasi dalam menentukan keberlanjutan program pelatihan serta melakukan perbaikan yang berkelanjutan.

Akhirnya, organisasi perlu membangun budaya belajar yang berkelanjutan (*continuous learning culture*) di lingkungan kerja. Budaya ini akan mendorong setiap individu untuk terus mengembangkan diri, terbuka terhadap inovasi, dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, pertumbuhan, dan peningkatan kapasitas, organisasi akan mampu menghadapi tantangan global dengan lebih tangguh dan kompetitif di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahlevi, H., & Tumanggor, M. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pt. Indomarco Cabang Prismaatama Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 226–239. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.353>
- Falola, H. O., Osibanjo, A. O., & Ojo, S. I. (2014). *Effectiveness Of Training And Development On Employees' Performance And Organisation Competitiveness In The Nigerian Banking Industry*. 7(1).
- Hari Kuncoro, G. P., Situngkir, S., & Yacob, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Di Petrochina Internasional Jabung Ltd. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 15. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.225>
- Khairunnisa, N., Mariska, O., Ramadhan, R., Fajar, M., & Azzahra, B. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 452–459. <https://doi.org/10.32493/jaras.v4i2.35411>
- Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 36–43. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14232>

- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 331–338. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3>.
- Sudrajat, J., & Adi Permana, I. (2024). Human Resources Training And Development In The Digital Era. *International Journal of Law Social Sciences and Management*, 1(1). <https://doi.org/10.69726/ijlssm.v1i1.16>
- Susi Ramayanti. (2022). Hal+93-1Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kapasitas Dan Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota06. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(2).
- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Yousafzai, I. K., Jan, Dr. S., & Hashim, M. (2014). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4), Pages 86-98. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v4-i4/756>
- Vellycia Dwi Cintia R, Dinda Ayu P.S, Nadia Putri C.W, Keyla Citra S, Ananda Bintang T, & Diafira Malika R. (2024). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi di Era Globalisasi Digital. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i2.76>