

PERAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM: MENCIPTAKAN BUDAYA BELAJAR DI TEMPAT KERJA

Oleh:

Rionaldi Aditya Pratama¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

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

Korespondensi Penulis: adityapratamanew10@gmail.com

Abstract. *In the face of increasingly fierce workforce competition and rapid technological advancement, business organizations are required to adapt quickly in order to survive and grow. One key aspect in addressing this challenge is human resource (HR) development. This study aims to examine the important role of training in HR development and the creation of a learning culture in the workplace that supports organizational sustainability and competitiveness. Well-designed training not only enhances employees' technical skills but also serves as a tool to improve motivation, job satisfaction, and employee loyalty. This can contribute to reducing turnover rates, which are often a significant issue for many organizations. Through relevant and continuous training, employees feel valued and motivated to grow, which in turn enhances both individual and team performance. Through a qualitative approach and literature review, this study shows that training focused on developing the latest skills and knowledge drives innovation, creativity, and productivity in the workplace. Training also helps create a collaborative work environment and supports teams in achieving organizational goals. Furthermore, by building a sustainable learning culture, employees are encouraged to continuously adapt to technological changes and evolving market challenges. The findings of this study provide insights into the importance of training as an effective HR development strategy. Management's support in creating and implementing relevant training programs is crucial for fostering an innovative and competitive work*

Received October 26, 2024; Revised October 31, 2024; November 05, 2024

*Corresponding author: adityapratamanew10@gmail.com

PERAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM: MENCIPTAKAN BUDAYA BELAJAR DI TEMPAT KERJA

environment. It is hoped that these findings can guide companies in designing training policies that align with business needs and the latest technological advancements.

Keywords: *Human Resource Training, Learning Culture, Human Resource.*

Abstrak. Dalam menghadapi era persaingan tenaga kerja yang semakin ketat dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi bisnis dituntut untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap dapat bertahan dan berkembang. Salah satu aspek kunci dalam menghadapi tantangan ini adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran penting pelatihan dalam pengembangan SDM dan penciptaan budaya belajar di tempat kerja yang mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Hal ini dapat berkontribusi dalam pengurangan tingkat turnover, yang sering menjadi masalah serius bagi banyak organisasi. Dengan adanya pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Melalui pendekatan kualitatif dan studi pustaka, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan terbaru mendorong inovasi, kreativitas, dan produktivitas di tempat kerja. Pelatihan juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung tim dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, dengan membangun budaya belajar yang berkelanjutan, karyawan didorong untuk terus beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tantangan pasar yang terus berkembang. Hasil penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya pelatihan sebagai strategi pengembangan SDM yang efektif. Dukungan manajemen dalam menciptakan dan melaksanakan program pelatihan yang relevan sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kompetitif. Diharapkan temuan ini dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan perkembangan teknologi terkini.

Kata Kunci: Pelatihan Sumber Daya Manusia, Budaya Belajar, Pengembangan Sumber Daya Manusia.

LATAR BELAKANG

Menghadapi era persaingan tenaga kerja yang semakin ketat, dunia bisnis kini dihadapkan dengan beragam tantangan yang semakin kompleks. Perubahan lingkungan yang cepat, didukung oleh kemajuan teknologi informasi, mengharuskan organisasi untuk selalu responsif agar tetap dapat bersaing. Persaingan pasar bebas serta tuntutan restrukturisasi menuntut organisasi bisnis untuk lebih fleksibel dan adaptif dalam merespons perubahan. Organisasi bisnis yang mampu menyesuaikan diri dengan fleksibilitas dan adaptabilitas akan bertahan dalam persaingan global yang ketat, sekaligus membuka peluang bagi pelaku bisnis dari berbagai negara. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan kinerja, baik di level organisasi maupun karyawan, agar dapat bersaing secara global. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan penerapan sistem yang tepat menjadi kunci keberlangsungan operasional perusahaan (Andayani & Hirawati, 2021a).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan dalam mendukung kesuksesan bisnis (Katri et al., 2023). Perusahaan perlu mengelola SDM dengan baik dan menempatkan tenaga profesional yang sesuai dengan bidangnya. Namun, masih ada perusahaan yang pengelolaan SDM-nya belum efisien dan efektif (Firdaus et al., 2019). SDM berkualitas adalah keunggulan kompetitif perusahaan, dan optimalisasi potensi SDM akan memberikan output terbaik (Syahputra & Tanjung, 2020).

Aktivitas belajar formal merupakan kegiatan yang dirancang untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka (Lecat et al., 2018). Contoh dari aktivitas ini meliputi seminar, konferensi, pelatihan, dan kegiatan lain yang diadakan di dalam kelas (Cerasoli et al., 2018; Kyndt & Baert, 2013). Selain itu, pendidikan formal di luar lingkungan kerja, seperti melanjutkan studi, juga termasuk dalam kategori ini (Cerasoli et al., 2018). Sebaliknya, aktivitas belajar informal adalah proses pembelajaran yang terjadi secara alami di antara karyawan, umumnya melalui berbagi pengalaman terkait tantangan dan pencapaian dalam pekerjaan. Aktivitas ini dapat berupa mencari umpan balik atas pekerjaan, meminta bantuan dari rekan kerja, atau mencari informasi tambahan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Froehlich et al., 2017; Cerasoli et al., 2018b).

Pelatihan pada dasarnya adalah proses pembelajaran. Untuk melatih karyawan, diperlukan pemahaman tentang cara belajar yang efektif. Dalam organisasi yang

PERAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM: MENCIPTAKAN BUDAYA BELAJAR DI TEMPAT KERJA

mementingkan produktivitas, pendidikan dan pelatihan adalah elemen penting. Pelatihan mendorong setiap individu untuk belajar secara berkelanjutan, meningkatkan keterampilan, dan keahliannya. Pelatihan berbeda dari pendidikan; pelatihan berfokus pada keahlian spesifik yang langsung bisa diterapkan, sedangkan pendidikan memberikan wawasan umum dan pengetahuan teoretis. Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah meningkatkan kompetensi mereka secara afektif, kognitif, dan psikomotorik, serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi perubahan dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan.

Dengan demikian, pelatihan berperan penting dalam pengembangan SDM, penelitian ini bertujuan untuk memahami pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai sasaran organisasi dengan menganalisis dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan serta pembentukan budaya belajar yang berkelanjutan. Peningkatan kompetensi diharapkan memungkinkan karyawan menjadi lebih responsif terhadap perubahan, lebih produktif, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Selain itu, terbentuknya budaya belajar dapat mendorong karyawan untuk terus berkembang, berinovasi, dan memperkuat keterikatan mereka dengan visi organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai strategi pengembangan karyawan yang efektif serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan berbasis pembelajaran.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Menurut Mathis (2002), pelatihan adalah suatu proses yang membantu individu mencapai kemampuan tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini terkait erat dengan tujuan organisasi dan dapat dipahami dalam dua cara: secara sempit dan luas. Secara sempit, pelatihan memberikan pengetahuan spesifik dan keterampilan yang langsung diterapkan dalam pekerjaan saat ini. Terkadang, pelatihan dibedakan dengan pengembangan, di mana pengembangan lebih bersifat luas dan berfokus pada pengembangan kemampuan individu untuk menghadapi tantangan pekerjaan sekarang dan di masa depan.

Sementara itu, Payaman Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan umumnya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan diberikan dalam waktu singkat untuk mempersiapkan individu dengan keterampilan kerja yang diperlukan.

Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran mengenai kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan karyawan, sehingga mereka dapat menguasai dan menerapkannya dalam kegiatan sehari-hari (Noe, 2020). Menurut Jackson et al. (2018), tujuan utama pelatihan adalah meningkatkan kinerja jangka pendek dan keterampilan spesifik yang diperlukan dalam pekerjaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan.

Pengembangan

Menurut Tarigan & Nasution (2014:147), pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk mempersiapkan individu agar dapat mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi terkait dengan peran dan tugasnya dalam organisasi. Proses ini dilakukan dengan meningkatkan kemampuan intelektual mereka agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan secara sadar dengan tujuan untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan atau kemampuan tambahan, sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan di masa depan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Hasibuan (2009:69) menggambarkan pengembangan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Suparyadi (2015:233) menyatakan bahwa pengembangan merupakan proses yang direncanakan, terstruktur, dan berkesinambungan dengan pendekatan antisipatif, yang bertujuan untuk mendukung promosi jabatan, mempersiapkan kader pimpinan, dan membangun keunggulan kompetitif dalam sumber daya manusia. Menurut Kasmir (2016:140), pengembangan karyawan adalah proses yang bertujuan untuk menyegarkan, mengembangkan, serta meningkatkan kemampuan, keterampilan, minat, dan perilaku karyawan. Berdasarkan pandangan ini, penulis menyimpulkan bahwa pengembangan

PERAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM: MENCIPTAKAN BUDAYA BELAJAR DI TEMPAT KERJA

adalah bentuk pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Budaya belajar

Menurut Firdaus dan Chairunisa (2021, dalam Nurhayati, 2022), budaya belajar terbuka dapat menjadi bagian dari budaya kerja di lingkungan kerja. Model ini dikenal sebagai *Corporate Learning*, yaitu pembelajaran melalui budaya terbuka yang mendukung tercapainya visi dan tujuan organisasi. Dukungan terhadap budaya belajar di organisasi mendorong karyawan untuk belajar mandiri dan berkelanjutan.

Chanani & Wibowo (2019) menggambarkan budaya belajar organisasi sebagai sekumpulan norma dan nilai yang mengarahkan individu maupun organisasi untuk terus belajar. Budaya pembelajaran berkelanjutan ini penting untuk diterapkan karena membawa banyak manfaat bagi organisasi yang menerapkannya. Budaya belajar dalam organisasi dapat berkembang jika tersedia dukungan berupa motivasi, kesempatan belajar, dan fasilitas bagi anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Penulisan ini ditulis dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi pustaka (*library research*), yang melibatkan penelaahan berbagai literatur terkait teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Metode ini mencakup kajian mendalam terhadap buku-buku dan sumber-sumber ilmiah lain yang relevan untuk memperdalam pemahaman tentang konsep-konsep yang dibahas. Selain itu, artikel ini menganalisis sejumlah artikel ilmiah dari jurnal terkemuka untuk memperkuat argumen dan membandingkan temuan sebelumnya. Literatur yang dijadikan referensi diambil dari platform penelitian seperti Mendeley, Google Scholar, dan Crossref, yang menyediakan akses ke sumber ilmiah kredibel dan terkini. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan kajian yang komprehensif dan berguna dalam pengembangan teori dan praktik SDM (Gustiana, 2022).

Tinjauan literatur sistematis (*Systematic Literature Review*, SLR) digunakan sebagai metode penelitian khusus untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mengevaluasi hasil penelitian terkait topik tertentu. SLR bertujuan untuk mengidentifikasi dan merangkum penelitian yang tersedia tentang topik tersebut, membantu mengembangkan

teori dan manfaat praktis. Metode ini penting dalam penelitian akademis, khususnya untuk mengidentifikasi landasan teori, merumuskan kerangka refleksi, dan membentuk hipotesis. SLR juga sering digunakan untuk merumuskan pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Dengan metode ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman lebih luas dan mendalam terhadap isu yang diteliti (Wulandari et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, organisasi dapat membentuk budaya yang mendukung inovasi, produktivitas, serta retensi karyawan.

Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi

Pelatihan di tempat kerja membantu karyawan memperbarui keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan peran mereka, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan metode kerja yang cepat di era digital ini. Pelatihan berkelanjutan memungkinkan karyawan tetap kompetitif dan adaptif terhadap perubahan. Ivancevich (2014) menyebutkan bahwa pelatihan terstruktur mampu mengatasi kesenjangan keterampilan yang disebabkan oleh perubahan peran atau teknologi baru. Penelitian dari Saks dan Burke (2012) juga menemukan bahwa karyawan yang rutin mengikuti pelatihan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka dapat memperbarui keterampilan secara berkala.

Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa diperhatikan dalam pengembangan profesionalnya biasanya memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pelatihan menunjukkan bahwa organisasi berinvestasi dalam pengembangan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik. Menurut Noe et al. (2010), pelatihan yang efektif meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang merasakan perhatian terhadap karier mereka memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh Teixeira dan Pina (2012), yang menemukan bahwa pelatihan yang relevan dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.

PERAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM: MENCIPTAKAN BUDAYA BELAJAR DI TEMPAT KERJA

Menciptakan Budaya Belajar

Dengan integrasi program pelatihan dalam praktik sehari-hari, perusahaan dapat menciptakan budaya belajar yang kuat, mendorong karyawan untuk terus terbuka terhadap perubahan, berkolaborasi, dan mencari cara inovatif untuk bekerja. Budaya belajar ini membantu organisasi tetap kompetitif dan relevan. Rowden dan Conine (2005) mengemukakan bahwa budaya belajar di tempat kerja meningkatkan fleksibilitas karyawan, sehingga mereka lebih siap beradaptasi terhadap perubahan dalam organisasi. Penelitian mereka juga menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya belajar yang kuat memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Retensi Karyawan dan Mengurangi Turnover

Organisasi yang mendukung pengembangan karyawan melalui pelatihan memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Karyawan yang merasa memiliki peluang berkembang di tempat kerja lebih mungkin untuk bertahan, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya rekrutmen dan mempertahankan keahlian di dalam organisasi. Cascio (2010) menyebutkan bahwa pelatihan berkesinambungan dapat menciptakan rasa memiliki dan loyalitas di antara karyawan. Hom et al. (2012) juga mendukung bahwa karyawan yang merasa diinvestasikan oleh perusahaan cenderung bertahan lebih lama, karena merasa perusahaan memperhatikan pengembangan pribadi mereka.

Pengaruh Positif terhadap Inovasi dan Produktivitas

Dengan pelatihan berkelanjutan, karyawan memperoleh keterampilan baru dan wawasan yang mendorong inovasi dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang dilatih untuk berpikir kreatif dan memecahkan masalah lebih mungkin memberikan kontribusi inovatif bagi organisasi. Dessler (2013) menyatakan bahwa inovasi sangat bergantung pada kualitas SDM di organisasi, yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang baik. Davis et al. (2018) juga menemukan bahwa pelatihan yang dirancang untuk mendukung inovasi berdampak signifikan pada produktivitas dan efisiensi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran vital dalam membangun budaya belajar di lingkungan kerja, yang diperlukan untuk menjaga

daya saing di tengah perubahan cepat dan kompetisi yang semakin ketat. Pelatihan yang terencana dan berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, serta kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Selain itu, pelatihan ini juga berdampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja, meningkatkan loyalitas, dan menurunkan angka turnover. Dengan terciptanya budaya belajar yang kokoh, perusahaan dapat mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Saran

Perusahaan disarankan untuk secara rutin mengadakan program pelatihan yang sesuai dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan bisnis yang dinamis. Program ini dapat dilakukan melalui beragam metode, termasuk pelatihan di kelas, bimbingan atau mentoring, serta pembelajaran daring yang fleksibel bagi karyawan. Organisasi juga perlu menciptakan lingkungan yang mendukung budaya belajar, seperti memberikan waktu khusus untuk pembelajaran dan kolaborasi, serta memberi penghargaan bagi karyawan yang berusaha mengembangkan keterampilan mereka. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi efektivitas program pelatihan secara berkala untuk memastikan adanya dampak positif terhadap kinerja. Program dapat disesuaikan sesuai kebutuhan individu dan organisasi agar hasilnya lebih optimal. Pihak manajemen diharapkan terlibat aktif dalam mendukung pelatihan dan pengembangan karyawan, sebagai bentuk komitmen perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang handal. Selain itu, memberikan jalur karier yang jelas bagi karyawan yang terlibat aktif dalam pelatihan dapat meningkatkan retensi dan motivasi, karena mereka akan merasa dihargai dalam perkembangan karier mereka di perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

Aini, Z., Aini Ilmu Pemerintahan, Z., Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, F., Maritim Raja Ali Haji, U., Sanisah, S., Marlina, M., Raya Dompok, J., Bukit Bestari, K., Tanjung Pinang, K., Riau, K., Kunci, K., Sdm, M., Karyawan, P., Karyawan, P., Organisasi, B., & Karyawan, K. (2024). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul

PERAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM: MENCIPTAKAN BUDAYA BELAJAR DI TEMPAT KERJA

- di Era Globalisasi. *Sosial Simbiosis : Jurnal Integrasi Ilmu Sosial Dan Politik* , 1(3), 142–151. <https://doi.org/10.62383/sosial.v1i3.431>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021a). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Ardini, D. R., & Etikariena, A. (2021). Aktivitas Belajar dan Perilaku Kerja Inovatif pada Masa Pandemi Dimediasi oleh Efikasi-Diri Inovasi. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 7(2), 195. <https://doi.org/10.22146/gamajop.67988>
- Badan, N., Daya, P. S., Daerah, M., Nusa, P., & Barat, T. (2023). *Membangun Budaya Belajar Melalui Pembelajaran di Tempat Kerja dalam Penyusunan Video Profil BPSDMD Provinsi NTB* (Vol. 4, Issue 1).
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill.
- Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Orvis, K. A. (2018). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: A meta analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33, 203–230. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9492-y>
- Chanani, U. L., & Wibowo, U. B. (2019). A Learning Culture and Continuous Learning for a Learning Organization. *KnE Social Sciences*, 591–598. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i17.4686>
- Darari Bariqi, M. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *JSMB* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Davis, G. F., McAdam, D., Scott, W. R., & Zald, M. N. (2018). *Social Movements and Organization Theory*. Cambridge University Press.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson.
- Fatimah Maulyan, F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1).
- Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiriritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 5(1), 17–32. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/5435>

- Froehlich, D. E., Beausaert, S., & Segers, M. (2017). Development and validation of a scale measuring approaches to work-related informal learning. *International Journal of Training and Development*, 21(2), 130–144. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12099>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138(5), 831-858.
- Ivancevich, J. M. (2014). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Education
- Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources* (12 (ed.)) Oxford University Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Katri, A., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OBC) Sebagai. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 15(1).
- Kyndt, E., & Baert, H. (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. In *Review of Educational Research* (Vol. 83). <https://doi.org/10.3102/0034654313478021>
- Lecat, A., Beausaert, S., & Raemdonck, I. (2018). On the relation between teachers' (in)formal learning and innovative working behavior: the mediating role of employability. *Vocations and Learning*, 11(3), 529–554. <https://doi.org/10.1007/s12186-018-9199-x>
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.

PERAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM: MENCIPTAKAN BUDAYA BELAJAR DI TEMPAT KERJA

- Maulana, A., Sondang Silitonga, M., & Asropi. (2023). Budaya Belajar Mandiri dan Berkelanjutan: Strategi Pengembangan Kompetensi PNS di Pemerintah Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)* , 9(3), 151–159.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., Anshori, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5).
<https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Nurhayati. 2022. Pembelajaran Terintegrasi di Tempat Kerja – Kesiapan Penerapan Action Learning di BMKG. *Jurnal Widya Swara Indonesia* Vol. 3, No. 3, September 2022, pp. 141-150
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, A., Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). YUME : Journal of Management Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Agus Dwi Cahya 1) , Daru Amanta Rahmadani 2) , Ary Wijiningrum 3) , Fierna Fajar Swasti 4). *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Rowden, R. W., & Conine Jr, C. T. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks. *Journal of Workplace Learning*, 17(4), 215-230.
- Saks, A. M., & Burke, L. A. (2012). An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-26.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). 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(4), 977–988.

<https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>

Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Andi.

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh KOMPETENSI, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>

Windar Prayoga, O., Kuswinarno, M., Raya Telang, J., Kamal, K., Bangkalan, K., Timur, J., & Penulis, K. (2024). PT. Media Akademik Publisher PENTINGNYA MANAJEMEN DIRI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KESUKSESAN ORGANISASI. *JMA*, 2(10), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>

Wulandari, W., Rusdinal, R., & Gistituati, N. (2021). Analisis Teori Kepemimpinan dalam Organisasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2911–2918. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.993>