

Peran Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Pengembangan Kapasitas Organisasi Yang Berkelanjutan

Annisa Putri Jufani ¹, Siti Wela Aliza ², Seftika Syafila ³, Ayu Astri Solissa ⁴, Firman ⁵

Universitas Maritim Raja Ali Haji, aputrijufani@student.umrah.ac.id¹,
swelaaliza@student.umrah.ac.id², ssyafila@student.umrah.ac.id³,
aastrisolissa@student.umrah.ac.id⁴, Firman@umrah.ac.id⁵

Abstract Penelitian ini membahas pentingnya peran pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan kapasitas organisasi yang berkelanjutan. Dalam menghadapi dinamika lingkungan global yang terus berubah dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan kompeten. Pendidikan dan pelatihan menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan kualitas individu dalam organisasi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Melalui pendekatan konseptual dan kajian literatur, penelitian ini menekankan bahwa sinergi antara pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan serta mendorong efisiensi dan efektivitas organisasi. Selain itu, keterlibatan pemangku kepentingan dan desain program yang relevan menjadi faktor kunci keberhasilan implementasi pelatihan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa investasi berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi jangka panjang yang krusial untuk membangun organisasi yang tangguh dan berdaya saing tinggi.

Keywords Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Kapasitas, Organisasi Berkelanjutan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Corresponding Author

First name Last name
Affiliation, Country; e-mail@e-mail.com

1. INTRODUCTION

Pendidikan merupakan suatu proses, teknik, dan metode didalam kegiatan belajar mengajar, dimana hal ini dimaknai dengan mentransfer pengetahuan dari satu individu kepada individu lainnya yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama dan dilakukan dengan prosedur yang sistematis serta terorganisasi. Pada karyawan, pendidikan merupakan tindakan yang dilakukan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan, serta sikap tertentu yang berakibat pada perubahan sifat yang permanen dalam perilaku kerja karyawan. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui kegiatan yang telah diidentifikasi, serta pengkajian dan proses belajar yang sudah terencana. Tujuan dari pelatihan yaitu, untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan bijak, baik itu untuk sekarang ataupun di masa depan (Febriani & Ramadani, 2021).

Dalam menghadapi dinamika globalisasi, perkembangan teknologi yang semakin meningkat, serta adanya berbagai tantangan tugas dan tanggung jawab organisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas juga menjadi sangat penting. Organisasi dituntut untuk tidak fokus pada



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY-SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

hasil akhir, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi, mampu mendorong inovasi, dan bertransformasi secara berkelanjutan. Pengembangan kapasitas merupakan proses yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi. Dalam konteks dari jurnal ini, pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu pilar utama dalam strategi pengembangan kapasitas organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan oleh masing-masing karyawannya. Hal ini yang mendasari agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan ataupun standar yang telah ditetapkan dan diinginkan oleh organisasi. Selain itu, dengan pendidikan dan pelatihan setiap proses pelaksanaan suatu kegiatan didalam organisasi akan berjalan lebih fleksibel (Gea, 2021).

Pendidikan dan pelatihan memegang peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam membentuk individu yang profesional dari segi kompeten, sikap, dan perilaku (Ahya Nurdin & Mulyanti, 2023). Setiap individu yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan wajib diberikan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan tersebut dapat mencakup pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan manajemen, dan pelatihan dalam bidang masing-masing (Budianto et al., 2023). Melalui proses tersebut, individu dapat memperoleh ilmu dasar pengetahuan dan pemahaman yang nantinya akan di praktikkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, kombinasi dari keduanya menciptakan fondasi yang kuat bagi peningkatan kinerja individu di dalam suatu organisasi. Tidak hanya itu, dari pendidikan dan pelatihan ini juga dapat terbentuknya budaya organisasi yang positif, yaitu budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, serta peningkatan kinerja secara berkesinambungan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, tepatnya melalui penguatan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang efektif. Menurut Kim & Ployhart (2021; Jumady & Bungatang 2023) Beberapa penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang diatur secara sistematis tidak hanya mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Tetapi juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja, yang akhirnya berpartisipasi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara menyeluruh (Risman, 2024). Secara esensial, sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang berkontribusi dalam suatu organisasi dan menjalankan peran sebagai pelaksana, pemikir, serta perancang strategi guna mewujudkan tujuan organisasi.

Pengembangan kapasitas organisasi adalah satu strategi penting yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam melakukan suatu penyusunan rencana yang strategis guna memastikan organisasi dapat mencapai tujuannya dengan jelas. Selain itu, organisasi juga dapat memastikan adanya efisiensi, efektivitas, dan responsivitas. Pengembangan kapasitas dalam organisasi juga membantu mengarahkan pada kemampuan untuk menciptakan suatu aturan yang dapat merespon dan memformulasikan kebijakan dengan memperhatikan nilai partisipasi, keadilan, responsivitas, efisiensi, efektivitas, dan berkelanjutan (Saifuddin et al., 2021).

Pengembangan organisasi merupakan suatu upaya yang terencana, terprogram, dan terorganisir secara sistematis yang terdapat pada tingkatan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Selain itu, pengembangan organisasi ialah suatu bidang pengembangan MSDM, yang berfokus untuk membantu organisasi dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan

kualitas sumber daya manusia yang lebih tangguh dan terampil. Namun, pengembangan organisasi juga memiliki sifat kritis yang berbasis sains, yaitu membantu organisasi dalam meningkatkan kuantitas dan kapasitas dari organisasi agar terus berkembang guna mencapai efektivitas dengan mengembangkan, memperkuat struktur, strategi, dan proses kerja (Sahadi et al., 2022).

Menurut Muhammad Syahrul Pratama 2018 dalam (Yanti & Jamaludin, 2024) Pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan menjadi suatu kebutuhan terencana dalam rangka menyesuaikan kemampuan serta keterampilan karyawan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Melalui program ini, organisasi dapat membentuk individu yang kompeten, terampil, dan profesional dalam menjalankan serta mengelola tugas-tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan dan pelatihan sejak dulu dipandang sebagai langkah krusial bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mendukung pengembangan karier karyawan, dan mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan di masa mendatang

2. METHODS

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur atau studi pustaka. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada fokus kajian yang menitikberatkan pada analisis teori dan konsep yang diambil dari berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan. Proses studi pustaka dilakukan dengan menelusuri, mengkaji, serta mengevaluasi berbagai pandangan dan temuan penelitian terdahulu. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai signifikansi pendidikan dan pelatihan dalam memperkuat kapasitas organisasi. Studi literatur pada penelitian ini dilakukan dengan cara memilah sumber-sumber sekunder yang relevan seperti artikel jurnal serta laporan atau referensi. Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji artikel nasional yang terdapat pada database google scholar.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

3.1 Konsep Pengembangan Kapasitas Organisasi

Organisasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan kita, baik dalam konteks pekerjaan maupun interaksi sosial. Secara tidak langsung, organisasi mempengaruhi kehidupan kita, begitu juga sebaliknya. Organisasi merupakan elemen penting yang dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Melalui organisasi, individu dapat melaksanakan tugas-tugas sulit yang dilakukan secara individu, serta membantu kelangsungan pengetahuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam jurnal Winardi, 2003:1-2 (Irviana & Salomo, 2021). McNair, C.J (1994) mendefinisikan bahwa kapasitas sebagai sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan yang dapat mencerminkan peluang keuntungan di masa depan, sedangkan dalam jurnal Chase 2001, hal 355 mengemukakan bahwa kapasitas adalah jumlah input sumber daya

yang tersedia relatif terhadap kebutuhan output dalam periode waktu tertentu, atau output yang dapat dicapai oleh suatu sistem dalam periode waktu yang ditentukan. Jadi, dapat dikatakan pengembangan kapasitas organisasi adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang, serta untuk memastikan organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang terus berkembang.

3.2 Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Individu

Menurut (Hikmah et al., 2020) didalam jurnal (Sari Fatika Cindy et al., 2023) Kompetensi individu tidak semata-mata menjadi tujuan akhir, melainkan berfungsi sebagai suatu sarana untuk mewujudkan sasaran organisasi seperti pelayanan yang efisien, Peningkatan kepuasan pelanggan, serta pembentukan citra positif perusahaan. Kompetensi sendiri merujuk pada kemampuan atau keahlian seseorang didalam menyelesaikan tugas secara tepat dan unggul, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Martik dkk. (2020) menyatakan bahwa terdapat ketertarikan positif antara kompetensi dengan kinerja Individu, di mana kompetensi inti memberikan pengaruh paling dominan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Maillin (2019) dan Wibowo (2021), yang menegaskan bahwa kompetensi memegang peranan penting didalam menentukan kinerja seseorang. Kompetensi juga diyakini menjadi faktor penentu keberhasilan kinerja individu, karena karyawan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang kuat, meminimalkan risiko melakukan kesalahan, serta mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Selain itu, penempatan pegawai kini mulai mempertimbangkan antara kompetensi yang dimiliki individu dengan tuntutan jabatan yang di emban (Airyq et al., 2023).

3.3 Manfaat Pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan kapasitas organisasi

Dalam konteks pembahasan jurnal ini tentunya kita tahu bahwa tujuan dari Pendidikan dan pelatihan memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini terlihat dari kesesuaian antara tujuan pelatihan (diklat) dengan indicator penilaian kinerja. Fungsi pengembangan tenaga kerja mencakup dua aktivitas utama, yaitu Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman umum serta memperluar latar belakang peserta. Proses ini biasanya memakan waktu cukup lama, lebih dari satu tahun, dan diakhiri dengan pemberian ijazah. Sementara itu, pelatihan lebih ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan teknis karyawan hingga mencapai tingkat professional. Pelatihan dilaksanakan dalam jangka waktu yang relative singkat, biasanya kurang dari satu tahun, dan menghasilkan sertifikat sebagai bukti kompetensi

professional seseorang, yang memudahkan perusahaan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya dalam jurnal Mangkunegara, 2016 (Ahya Nurdin & Mulyanti, 2023). Pendidikan dan pelatihan juga merupakan bagian dari upaya perusahaan dalam mengembangkan kompetensi karyawan, baik melalui kegiatan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan (on the job training) maupun yang dilakukan di luar pekerjaan (off the job training).

3.4 Peran Stakeholders dalam implementasi Pendidikan dan pelatihan

Dalam konteks pendidikan, terdapat berbagai pihak pemangku kepentingan yang memiliki keterlibatan langsung dan memainkan peran penting, dimana masing-masingnya memiliki fungsi tersendiri dan saling berhubungan satu sama lain. Menurut Hetifah dalam jurnal (Amalayah, Hamid, & Hakim, 2016) Stakeholder merupakan individu atau kelompok yang terlibat serta terdampak baik secara positif maupun negatif oleh suatu kegiatan, dan memiliki kepentingan tertentu dalam proses tersebut. Artinya, peran yang dijalankan setiap pemangku kepentingan umumnya didasari oleh berbagai kepentingan, baik yang bersifat personal maupun eksternal. Oleh karena itu, diperlukan hubungan dan kolaborasi yang solid antar pihak agar tidak terjadi ketimpangan peran. Seluruh karakteristik tersebut menunjukkan pentingnya kontribusi masing-masing pemangku kepentingan dalam sistem pendidikan, yang meliputi pemerintah sebagai pengambil kenijakan tertinggi, masyarakat sebagai pengontrol sosial, serta institusi pendidikan sebagai pelaksana kebijakan (Putra, 2021). Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan merupakan bagian dari strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan secara aktif, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, sektor industri, dan masyarakat. Pemerintah mengambil peran sebagai penyusun kebijakan dan penyediaan fasilitas pendukung, sementara lembaga pendidikan bertugas merancang kurikulum serta metode pelatihan.

3.5 Komponen kunci dalam merancang program pelatihan yang efektif

Pelatihan merupakan modal atau investasi yang dilakukan oleh organisasi untuk meraih peningkatan dalam produktivitas, moral yang positif, semangat pegawai, keuntungan yang besar, serta reputasi organisasi yang semakin baik. Sebelum melakukan pelatihan, hal yang diperlukan ialah menentukan bagaimana jenis pelatihan yang ingin dilakukan, untuk memastikan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Proses ini merupakan analisis kebutuhan pelatihan dan merupakan tahap pertama perencanaan pelatihan. Tahap ini dilakukan untuk menilai bagaimana perbedaan antara kondisi pada saat ini dan yang diinginkan. Tahap ini termasuk aspek yang penting, karena jika dilewatkan akan membuang sia-sia waktu, tenaga, dan anggaran yang telah dikeluarkan. Sehingga pelatihan

yang dilakukan tidak efektif dalam membantu peserta pelatihan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dan kompetensi yang dibutuhkan peserta tidak dihasilkan dengan baik (Rosidah et al., 2024).

Menurut Mangkunegara dalam (Ana Chonitsa, 2022), terdapat komponen yang harus ada didalam kegiatan pelatihan, diantaranya :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan yang harus jelas. Hal ini bertujuan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, agar saling membantu dan mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Pelatih harus ahli dan tingkat profesionalisme tinggi. Jika pelatih dalam pelatihan tersebut tidak berkompeten dibidangnya maka pegawai tidak akan mendapatkan wawasan yang lebih dari pelatihan tersebut.
3. Materi pelatihan yang sesuai dengan hasil yang diinginkan. Dalam pelatihan, materi yang disajikan disesuaikan dengan kebutuhan. Oleh karena itu, organisasi dapat memilih dengan tepat model pelatihan bagi pegawainya dan disesuaikan dengan tujuan dari pelatihan.
4. Teknik pelatihan yang sesuai dengan kapasitas kinerja peserta. Masing-masing pegawai memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga organisasi harus memonitor teknik pelatihan yang sesuai dengan kapasitas pegawai.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan. Perlu dilakukan penyeleksian bagi peserta pelatihan berdasarkan kualifikasi dan persyaratan yang telah ditentukan, serta semangat yang tinggi saat melaksanakan pelatihan.

3.6 Tantangan dalam Implementasi Pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan kapasitas organisasi yang berkelanjutan

Program Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan contohnya oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kapasitas dan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN) atau karyawan di Indonesia. Sejak awal berdirinya, LAN telah menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai kunci utama dalam menciptakan birokrasi yang efektif dan efisien. Seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat dan kompleksitas tantangan pelayanan publik, LAN terus menyesuaikan programnya, dari pelatihan teknis administrative hingga penguatan kepimpinan, manajemen perubahan, serta inovasi birokrasi. Tujuan utama dari program Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh LAN adalah mempersiapkan pemimpin/karyawan masa depan yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral, kecakapan berpikir strategis, dan kemampuan memimpin perubahan.

Meski telah menunjukkan berbagai kemajuan, program Pendidikan dan pelatihan di LAN juga menghadapi sejumlah tantangan yang tidak ringan. Salah satu tantangan utama adalah pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang secara langsung

memengaruhi cara kerja, pola pikir, serta ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan public. Di era digital saat ini, metode pelatihan konvensional yang bersifat satu arah dan berbasis ruang kelas mulai kehilangan relevansinya. Oleh karena itu, LAN dituntut untuk melakukan transformasi dalam pendekatan pembelajaran, termasuk dengan mengadopsi sistem pelatihan berbasis digital, e-learning, pembelajaran hybrid, serta integrasi kecerdasan buatan (AI) untuk mendukung proses asesmen dan pengembangan kompetensi. Tidak hanya itu, dinamika sosial yang terus berkembang, seperti perubahan demografi ASN, meningkatnya tuntutan transparansi, serta pergeseran nilai-nilai dalam masyarakat, turut menjadi tantangan tersendiri yang memerlukan penyesuaian kurikulum pelatihan agar tetap kontekstual dan berdampak nyata (Negara, 2024)

3.7 Strategi dalam mengimplementasi

Dalam mengimplementasi program pendidikan dan pelatihan pada organisasi, terdapat enam aspek yang perlu diperhatikan, diantaranya, peserta, tujuan, metode, waktu, biaya, dan tempat pelaksanaannya. Pada program pendidikan, penting untuk melakukan pemilihan peserta, hal ini bertujuan agar materi yang dipaparkan sesuai dengan kebutuhan dan latar belakang dari setiap peserta dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan dari pendidikan didasarkan pada hasil pendidikan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Tujuan pendidikan harus dilakukan agar pendidikan menjadi salah satu upaya dalam pembentukan perubahan tingkah laku didalam organisasi yang berjalan dengan baik. Metode pendidikan perlu mempertimbangkan kemudahan akses bagi peserta, jarak, situasi dan kondisi, anggaran yang tersedia, serta efektivitas dan efisiensi dari program yang akan dilaksanakan. Penentuan metode diperlukan agar materi dapat tersampaikan secara efektif dan efisien kepada peserta.

Waktu pendidikan, hal ini harus memperhatikan materi yang akan dipaparkan dalam program pendidikan, kualifikasi peserta, serta aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan didalamnya. Penting untuk menentukan waktu pendidikan agar peserta bisa mengatur pekerjaannya, sehingga pekerjaan tidak terhambat dan peserta dapat mengikuti kegiatan dengan optimal. Biaya pendidikan dibuat setiap tahun pada rencana anggaran program pendidikan tahunan dari organisasi. Biaya ini harus ditentukan agar kegiatan dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan, serta dana organisasi untuk program pendidikan dapat dialokasikan secara optimal. Diperlukan menentukan tempat pendidikan agar program yang dijalankan bisa dipersiapkan dengan optimal.

Dalam pemilihan peserta pelatihan dengan mempertimbangkan kebutuhan peserta dalam pengembangan diri sesuai prosedur pekerjaan dan hasil kinerja, kemudian pemimpin menganalisis kebutuhan pelatihan dan pilih peserta yang perlu peningkatan keahlian. Tujuan

pelatihan harus dilakukan agar organisasi dapat menilai bahwa peserta memahami materi dengan baik. Penentuan tujuan didasarkan pada pemaparan strategi organisasi yang ingin dicapai serta rumusan standar operasional. Metode pelatihan dengan pertimbangan waktu, materi, dan efektivitas metode. Proses ini dilakukan melalui diskusi tim SDM dengan memperhatikan pelatihan yang akan dilaksanakan. Penentuan waktu pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan materi yang akan dipaparkan. Perlunya waktu yang tepat agar tidak menghambat operasional pekerjaan, sehingga peserta dapat lebih optimal mengikuti pelatihan. Biaya pelatihan didasarkan pada jumlah yang dikeluarkan untuk program pelatihan, Penting menentukan biaya pelatihan agar anggaran organisasi dimaksimalkan dalam pengembangan program dan peserta pelatihan. Tempat pelatihan dipertimbangkan dengan melihat tersedianya ruangan dan jadwal pelatihan, serta diskusi dengan manajemen untuk melihat pendanaan, akses yang mudah bagi peserta dan ketersediaannya dalam kondisi dan situasi saat ini (Kusumawati, 2022).

3.8 Studi kasus



Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Kepri menyelenggarakan pelatihan dan sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan membuka peluang kerja. Kegiatan ini berlangsung selama 30 hari, dimulai dari 15 Mei hingga 24 Juni 2025, dengan penutupan resmi pada 25 Juni 2025. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, sehingga mendukung pengembangan kapasitas organisasi dan pembangunan yang berkelanjutan. Pelatihan ini merupakan bagian dari upaya berkelanjutan pemerintah daerah untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan dunia industri yang terus berkembang. Pelatihan ini memberikan kesempatan bagi para peserta untuk mengasah keterampilan mereka, yang akan

sangat berharga dalam meningkatkan daya saing di pasar kerja. Pemerintah daerah juga berkomitmen untuk terus memberikan dukungan bagi para peserta pelatihan, baik dalam hal pendampingan maupun akses permodalan, guna mendorong mereka menciptakan lapangan kerja baru dan berkontribusi pada perekonomian daerah.

Selain itu, pelatihan dan sertifikasi ini juga berperan penting dalam memperkuat kapasitas organisasi, khususnya lembaga nirlaba dan filantropi, dalam merancang dan mengelola program-program yang berkelanjutan. Dengan meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan yang relevan dan terstruktur, organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan dan misinya, serta berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan di Provinsi Kepulauan Riau. Melalui pendekatan berbasis kompetensi dan sertifikasi, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis peserta, tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan. Dengan demikian, program pelatihan dan sertifikasi ini menjadi langkah strategis dalam pengembangan kapasitas organisasi yang berkelanjutan di Provinsi Kepulauan Riau (Kepri, 2025).

4. CONCLUSION

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan pilar strategis dalam pengembangan kapasitas organisasi yang berkelanjutan. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengejar hasil akhir, namun juga membangun fondasi sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan kompeten. Pendidikan dan pelatihan menjadi alat utama dalam mewujudkan hal tersebut, karena mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pendidikan berperan dalam membentuk wawasan jangka panjang dan pemahaman konseptual, sementara pelatihan lebih fokus pada penguatan keterampilan teknis dan praktis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai sekaligus membangun budaya kerja yang kolaboratif, dinamis, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan.

Dalam implementasinya, pendidikan dan pelatihan perlu dirancang secara sistematis dengan memperhatikan berbagai aspek seperti tujuan yang jelas, materi yang relevan, metode penyampaian yang sesuai, serta keterlibatan para pemangku kepentingan, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, sektor industri, dan masyarakat. Peran aktif seluruh stakeholder ini menjadi penentu keberhasilan program pelatihan dalam membentuk SDM unggul yang mampu menjawab tantangan zaman dan mendukung transformasi organisasi ke arah yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Meskipun begitu,

masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, seperti keterbatasan anggaran, ketimpangan akses terhadap teknologi, hingga resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan strategi pembaruan, termasuk adopsi metode pembelajaran digital, penyesuaian kurikulum berbasis kebutuhan nyata di lapangan, serta pengembangan sistem evaluasi berbasis kompetensi. Dengan demikian, investasi dalam pendidikan dan pelatihan bukan hanya menjadi upaya pengembangan kapasitas individu, melainkan juga strategi jangka panjang yang fundamental dalam membangun organisasi yang tangguh, responsif, dan berkelanjutan. Organisasi yang mampu menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas akan lebih siap dalam menghadapi perubahan lingkungan dan mencapai tujuan strategisnya di masa depan.

5. REFERENCES

- Ahya Nurdin, & Mulyanti, D. (2023). Fungsi Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(2), 85–92. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i2.722>
- Airyq, I. M., Hubais, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Ana Chonitsa. (2022). Pelatihan Publikasi Jurnal Terindeks Sinta Bagi Mahasiswa Ftik Iain Pekalongan. *Jurnal Abdi Masyarakat Multidisiplin*, 1(1), 8–14. <https://doi.org/10.56127/jammu.v1i1.71>
- Budianto, I., Fatimah, A. S., & ... (2023). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Aparatur Sipil Negara Kecamatan Di Kabupaten Tasikmalaya. *Indonesian Journal Of ...*, 3(4), 8–15. <http://ijoehm.rcipublisher.org/index.php/ijoehm/article/view/100%0Ahttp://ijoehm.rcipublisher.org/index.php/ijoehm/article/download/100/85>
- Febriani, W., & Ramadani, P. (2021). Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 1(2), 39–45. <https://doi.org/10.58737/jpled.v1i2.17>
- Gea, N. E. (2021). Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 420–428. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1364>
- Irviana, C. N., & Salomo, R. V. (2021). Analisis Pengembangan Kapasitas Organisasi Di Direktorat TindakPidana Siber (Dittipidsiber), Badan Reserse Kriminal Polri(Bareskrim Polri). *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5687–5694.
- <https://kesbangpol.kepriprov.go.id/2025/05/17/tingkatkan-kompetensi-dan-membuka-peluang-kerja-disnakertrans-provinsi-kepri-gelar-pelatihan-dan-sertifikasi/>
- Kusumawati, E. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak. *Edunity : Kajian Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(04), 207–222. <https://doi.org/10.57096/edunity.v1i04.25>
- Negara, A. S. (2024). *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSN) Program Pendidikan dan Pelatihan di Lembaga Administrasi Negara : Mempersiapkan ASN Masa Depan*.

- Putra, M. susila. (2021). Peran Stakeholders Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Pengembangan Evaluasi Kurikulum Prodi Sastra Agama Dan Pendidikan Bahasa Bali. *Jurnal Sastra Agama Dan Pendidikan Bahasa Bali*, 2(2).
- Risman. (2024). Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 56–68. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i1.946>
- Rosidah, S. N., Hayati, N. R., Alifi, M. N., & Mahardika, F. M. (2024). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Membangun Program Pelatihan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 2, 135–140.
- Sahadi, Neti Sunarti, & Endah Puspitasari. (2022). PENGEMBANGAN ORGANISASI (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi). *Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 399–412. <https://doi.org/10.25157/moderat.v8i2.2712>
- Saifuddin, R., Balitbangda, P., & Lampung, P. (2021). Pengaruh Pandemi Terhadap Tata Kelola Pemerintahan; Studi Kasus Pelayanan Publik Pemerintah Provinsi Lampung Influence of Pandemic on Governance; Case Study of Lampung Province Government Public Services. *Jurnal.Balitbangda.Lampungprov.Go.Id*, 9(3), 1–22.
- Sari Fatika Cindy, Assajad Malik Ibnu, & Ansori Isa Moch. (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* , 1(4), 201–214.
- Yanti, A. D., & Jamaludin, M. A. S. Bin. (2024). *Upaya Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia Melalui Pelatihan Dan Pendidikan*. 1(2), 130–146.