

Analisis Metode Pelatihan Tradisional dalam Pengembangan MSDI: Tinjauan Literatur terhadap Penggunaan Metode Experiential Learning Pada Karyawan

Analysis of Traditional Training Methods in Human Resource Development: A Literature Review of the Use of Experiential Learning Methods for Employees

Muhamad Gherdianto Aziz Sadewo¹, Nurindah Sari², Ahyakudin³

Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 May 2026

Revised 25 May 2026

Accepted 30 May 2026

Available online 05 June 2026

Keywords

Traditional Training Methods, Human Resource Development, the Use of Experiential Learning, Methods for Employees



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to analyze traditional training methods in human resource management development and to examine the relevance of experiential learning as an alternative approach to improving employee competence and performance. This study employs a literature review using a qualitative descriptive approach. Data were obtained from journals, books, and scientific articles relevant to traditional training, experiential learning, and human resource development. Data were analyzed using content analysis by identifying, comparing, and interpreting findings from various sources. The results indicate that traditional training methods remain relevant as they provide employees with structured conceptual understanding and foundational knowledge. However, these methods have limitations in fostering active participation and direct application in the workplace. Experiential learning can complement traditional training because it emphasizes direct experience, reflection, conceptual understanding, and active application. The implications of this research suggest that organizations need to integrate traditional training with experiential learning so that employee development programs become more effective, participatory,

and practical.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis metode pelatihan tradisional dalam pengembangan manajemen sumber daya insani serta mengkaji relevansi pembelajaran berbasis pengalaman sebagai pendekatan alternatif untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan pelatihan tradisional, pembelajaran berbasis pengalaman, serta pengembangan sumber daya manusia. Data dianalisis menggunakan analisis isi dengan mengidentifikasi, membandingkan, dan menafsirkan temuan dari berbagai sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode pelatihan tradisional tetap relevan karena memberikan pemahaman konseptual yang terstruktur dan pengetahuan dasar kepada karyawan. Namun, metode ini memiliki keterbatasan dalam mendorong partisipasi aktif dan penerapan langsung di tempat kerja. Pembelajaran berbasis pengalaman dapat melengkapi pelatihan tradisional karena menekankan pengalaman langsung, refleksi, pemahaman konseptual, dan penerapan aktif. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengintegrasikan pelatihan tradisional dengan pembelajaran berbasis pengalaman agar program pengembangan karyawan menjadi lebih efektif, partisipatif, dan praktis.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. SDM tidak hanya berfokus pada aspek teknis seperti perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi, tetapi juga menekankan nilai-nilai moral, etika, dan pengembangan karakter individu. Dari perspektif Islam, SDM memandang manusia sebagai amanah yang harus dikembangkan hingga potensi maksimalnya agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan mencapai kebaikan bersama.

*Corresponding Author

Email: azizgerdianto046@gmail.com¹, nurindahsaritibi@gmail.com², ahyakudin@untirta.ac.id³

Urgensi SDM berada di tengah kemajuan teknologi yang semakin meningkat, persaingan bisnis yang ketat, dan tuntutan tempat kerja yang berubah dengan cepat. Organisasi tidak dapat mencapai tujuan mereka secara efektif tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan beretika. Oleh karena itu, pengembangan SDM melalui berbagai program pelatihan dan pembelajaran telah menjadi kebutuhan strategis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Dengan kerangka kerja SDM yang kuat, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, daya saing, dan kinerja berkelanjutan dalam jangka panjang.

Di tengah persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten sebagai fondasi utama untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing kelembagaan. Namun, memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan organisasi bukanlah hal yang mudah. Organisasi yang mampu secara efektif mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya akan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi penting yang harus diimplementasikan secara berkelanjutan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebagai aset utama organisasi, kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat, karyawan dapat mengatasi kesenjangan kompetensi, meningkatkan kinerja, dan lebih siap menghadapi perubahan serta tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis. (Sumadhinata & Sukandi, 2024).

Selama beberapa dekade, metode pelatihan tradisional telah mendominasi praktik pengembangan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Metode-metode ini umumnya berfokus pada penyampaian materi secara satu arah melalui ceramah, seminar, presentasi, dan modul tertulis. Pendekatan ini memiliki keunggulan dalam menyampaikan pengetahuan kepada peserta pelatihan secara sistematis dan terstruktur. Namun, penelitian terkini menunjukkan bahwa metode pelatihan tradisional seringkali gagal mendorong keterlibatan aktif peserta serta penerapan pembelajaran ke dalam situasi kerja di dunia nyata. Akibatnya, peserta cenderung memahami konsep secara teoritis tetapi kesulitan menerapkan pengetahuan tersebut dalam praktik kerja sehari-hari (Maunsell-Terry & Taşkın, 2023). Selain itu, pelatihan yang terlalu berpusat pada instruktur dapat mengurangi partisipasi aktif peserta, sehingga mengurangi efektivitas pembelajaran.

Keterbatasan metode pelatihan tradisional telah memicu munculnya berbagai pendekatan pembelajaran yang lebih menekankan pada keterlibatan aktif peserta, salah satunya adalah pembelajaran berbasis pengalaman. Konsep ini dikembangkan oleh David Kolb, yang berpendapat bahwa proses pembelajaran lebih efektif ketika individu memperoleh pengetahuan melalui pengalaman langsung, yang kemudian direfleksikan dan diterapkan dalam situasi dunia nyata. Model pembelajaran berbasis pengalaman terdiri dari empat tahap utama. Tahap pertama adalah pengalaman konkret, di mana peserta terlibat dalam suatu kegiatan atau pengalaman tertentu. Tahap kedua adalah observasi reflektif, di mana peserta mengevaluasi dan menafsirkan pengalaman yang telah mereka peroleh. Tahap ketiga adalah konseptualisasi abstrak, yaitu proses menghubungkan pengalaman dengan teori atau konsep yang relevan untuk menghasilkan pemahaman baru. Tahap terakhir adalah eksperimen aktif, yang melibatkan penerapan pengetahuan atau pemahaman yang diperoleh ke dalam situasi baru untuk menguji keefektifannya. Melalui siklus ini, pembelajaran berbasis pengalaman memungkinkan peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mengembangkan keterampilan praktis yang dapat diterapkan di tempat kerja. (Stab & Dharma, 2024). Namun, perdebatan antara metode pelatihan tradisional dan pembelajaran berbasis pengalaman tidaklah hitam putih. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedua pendekatan ini sebenarnya saling melengkapi. Menurut ten Cate & Scheele pada tahun 2007 dalam sebuah artikel (Maunsell-Terry & Taşkın, 2023) menyatakan bahwa pelatihan tradisional memainkan peran penting dalam membangun pemahaman konseptual dan kontekstual, yang berfungsi sebagai landasan bagi penerapan

praktis, sementara pembelajaran berbasis pengalaman memungkinkan karyawan untuk menginternalisasi pengetahuan tersebut melalui keterlibatan langsung. Kesenjangan antara pengetahuan teoretis dan keterampilan praktis ini merupakan salah satu tantangan terbesar dalam perancangan program pelatihan saat ini dan menjadi motivasi utama dilakukannya tinjauan pustaka ini.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran dan efektivitas metode pelatihan tradisional dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta untuk menelaah penggunaan pembelajaran berbasis pengalaman sebagai pendekatan alternatif untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Melalui tinjauan pustaka, artikel ini berupaya mengidentifikasi kelebihan dan keterbatasan kedua metode pelatihan tersebut, serta menjelaskan kontribusi pembelajaran berbasis pengalaman dalam menciptakan proses pembelajaran yang lebih aktif, praktis, dan berorientasi pada pengalaman. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi pelatihan yang efektif sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia dalam konteks organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Metode Pelatihan Tradisional

Menurut Arnold dan McClure (1996) dalam (Sumadhinata Eka Yelli & Sukandi Pipin, 2024) Pelatihan adalah proses yang memainkan peran penting dalam mengembangkan dan meningkatkan keterampilan individu di berbagai tingkatan dalam suatu organisasi. Pelatihan diselenggarakan untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan guna mendukung pelaksanaan tugas mereka serta pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Organisasi Buruh, pelatihan di tempat kerja adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja sesuai dengan tingkat keterampilan dan kualifikasi suatu jabatan tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Baiti dkk. (2021), pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif di masa mendatang.

Experiential learning Theory (ELT)

Menurut Kolb (1984) dalam artikel (Rao, 2008), Teori Pembelajaran Berbasis Pengalaman (ELT) adalah teori pembelajaran yang menekankan pengalaman sebagai sumber utama dalam proses pembelajaran. ELT memandang pembelajaran sebagai proses yang berlangsung melalui siklus pengalaman, refleksi, konseptualisasi, dan penerapan, yang memungkinkan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan beradaptasi. Teori ini banyak digunakan dalam bidang manajemen dan pengembangan sumber daya manusia karena efektif dalam meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, serta pengembangan kompetensi, melalui pengalaman langsung.

Pengembangan MSDI

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang sistematis dan terencana yang dilaksanakan melalui pelatihan, pendidikan, dan manajemen karyawan guna meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia sesuai dengan tujuan organisasi. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang efektif, produktivitas karyawan dapat meningkat, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan. (Baiti, Andayani, & Hirawati, 2021). Kasmir (2016, hlm. 140) dalam (Selviyanti et al., 2023) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan dan menyempurnakan kemampuan, keterampilan, minat, bakat, serta perilaku karyawan melalui proses pembelajaran dan peningkatan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan dari berbagai jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan metode pelatihan tradisional, pembelajaran berbasis pengalaman, dan pengembangan MSDI.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis isi untuk mengidentifikasi, membandingkan, dan menafsirkan temuan dari berbagai sumber dalam literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian literatur yang digunakan dipilih berdasarkan relevansinya dengan topik-topik pelatihan tradisional, pembelajaran berbasis pengalaman, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan, terutama dari artikel-artikel ilmiah yang diterbitkan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan hasil tinjauan pustaka ini, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan tidak hanya dipahami sebagai kegiatan teknis untuk meningkatkan keterampilan kerja, tetapi juga sebagai proses membina individu agar dapat bekerja secara profesional, adaptif, dan bertanggung jawab. Hal ini menggarisbawahi bahwa pengembangan SDM harus dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

Pelatihan tradisional masih memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena memberikan landasan pengetahuan, pemahaman prosedur, dan pembentukan sikap kerja awal kepada karyawan. Metode ini umumnya dilaksanakan melalui ceramah, pengajaran, seminar, modul pelatihan, dan penyampaian materi secara langsung oleh instruktur atau atasan. Keunggulan metode ini terletak pada kemampuannya menyampaikan informasi secara terstruktur, seragam, dan mudah diterapkan di dalam organisasi. Dalam penelitian Hia dan Ndraha (2023), Pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia dipahami sebagai strategi terencana untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar mereka dapat mendukung kinerja individu maupun organisasi.

Namun, metode pelatihan tradisional memiliki keterbatasan jika hanya dilakukan secara satu arah dan tidak disertai evaluasi yang jelas. Pelatihan yang hanya berupa sesi pengajaran atau berbagi informasi seringkali gagal mengembangkan kompetensi karyawan secara optimal karena peserta hanya menerima instruksi tanpa banyak kesempatan untuk mengalami, mempraktikkan, dan merefleksikan materi yang disampaikan. Hia dan Ndraha (2023) Ditemukan bahwa pelatihan yang hanya dilakukan dalam bentuk pengajaran atau sesi berbagi pengalaman tidak sepenuhnya efektif dalam mengembangkan sumber daya manusia, terutama jika pelatihan formal hanya diselenggarakan ketika organisasi mengidentifikasi kelemahan serius di suatu unit tertentu. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan tradisional tetap diperlukan, namun tidak cukup efektif kecuali dirancang secara terencana dan berkelanjutan.

Temuan penelitian terkini juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Rozogitta dan Karneli (2025) menjelaskan bahwa pelatihan memengaruhi kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia juga memengaruhi kinerja, dan keduanya bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa organisasi tidak dapat hanya mengandalkan kemampuan awal karyawan, tetapi harus menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan agar karyawan dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks organisasi modern, pelatihan tidak cukup jika hanya berfokus pada penyampaian materi. Pelatihan harus diarahkan pada pengembangan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan. Sulaksono dan Harianto (2025) menunjukkan bahwa pengalaman pelatihan dan lingkungan kerja memengaruhi transfer pelatihan, sementara transfer pelatihan bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara pengalaman pelatihan dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh materi yang diberikan, tetapi juga sejauh mana peserta dapat menerapkan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan di dunia nyata. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak berhenti pada pemahaman teoritis, tetapi benar-benar dapat diterapkan dalam lingkungan kerja praktis.

Keterbatasan metode pelatihan tradisional semakin mempertegas pentingnya pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman dalam pengembangan MSDI. Pembelajaran berbasis pengalaman adalah pendekatan pembelajaran yang menekankan pengalaman langsung

sebagai landasan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan. Melalui pendekatan ini, karyawan tidak hanya menerima materi, tetapi juga mengalami proses kerja, terlibat dalam refleksi, memahami konsep, dan mencoba menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi baru. Ernawati dkk. (2026) menemukan bahwa kegiatan pembelajaran berbasis pengalaman, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman dapat berfungsi sebagai strategi kunci dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan hasil kerja.

Dibandingkan dengan pelatihan tradisional, pembelajaran berbasis pengalaman memiliki keunggulan dalam mendorong keterlibatan aktif peserta. Dalam metode tradisional, peserta cenderung berperan sebagai penerima informasi, sedangkan dalam pembelajaran berbasis pengalaman, peserta diposisikan sebagai pembelajar aktif. Peserta dilibatkan melalui simulasi, studi kasus, praktik langsung, diskusi reflektif, permainan peran, pemecahan masalah, dan evaluasi pengalaman. Proses ini membuat pembelajaran menjadi lebih bermakna karena peserta dapat mengaitkan materi pelatihan dengan realitas pekerjaan mereka. Dengan demikian, pembelajaran berbasis pengalaman dapat membantu menjembatani kesenjangan antara pengetahuan teoretis dan keterampilan praktis.

Namun, pembelajaran berbasis pengalaman tidak boleh dipandang sebagai pengganti sepenuhnya bagi pelatihan tradisional. Faktanya, kedua metode tersebut dapat saling melengkapi. Pelatihan tradisional dapat digunakan pada tahap awal untuk membangun pemahaman dasar mengenai konsep, prosedur, nilai-nilai organisasi, dan standar kerja. Setelah itu, pembelajaran berbasis pengalaman dapat diterapkan untuk menguji dan memperkuat pemahaman tersebut melalui pengalaman langsung. Dengan pendekatan ini, proses pengembangan MSDI menjadi lebih seimbang dengan menggabungkan aspek kognitif, praktis, dan reflektif.

Hubungan antara pelatihan tradisional dan pembelajaran berbasis pengalaman diilustrasikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Perbandingan Pelatihan Tradisional dan *Experiential learning* dalam Pengembangan MSDI

Aspek	Pelatihan Tradisional	<i>Experiential learning</i>
Fokus utama	Penyampaian pengetahuan, prosedur, dan konsep dasar	Pembelajaran melalui pengalaman langsung dan refleksi
Peran peserta	Cenderung menerima materi dari instruktur	Aktif mengalami, menganalisis, dan menerapkan pembelajaran
Peran instruktur	Pemberi materi dan pengarah utama	Fasilitator, pendamping, dan pemberi umpan balik
Bentuk kegiatan	Ceramah, seminar, briefing, presentasi, modul pelatihan	Simulasi, studi kasus, praktik kerja, role play, action learning
Kelebihan	Terstruktur, mudah diterapkan, dan efektif untuk penyampaian materi awal	Aplikatif, partisipatif, dan meningkatkan keterampilan praktis
Keterbatasan	Kurang mendorong keterlibatan aktif dan penerapan langsung	Membutuhkan desain, waktu, fasilitator, dan evaluasi yang matang
Relevansi terhadap MSDI	Membentuk dasar pengetahuan dan pemahaman kerja	Mengembangkan kompetensi, pengalaman, dan kesiapan kerja nyata

Sumber: Diolah penulis berdasarkan Hia dan Ndraha (2023), Sulaksono dan Harianto (2025), Syafitri dan Adiwaty (2025), serta Ernawati et al. (2026).

Berdasarkan tabel tersebut, jelaslah bahwa pelatihan tradisional dan pembelajaran berbasis pengalaman memiliki fungsi yang berbeda namun saling melengkapi. Pelatihan

tradisional lebih efektif dalam memberikan pemahaman dasar yang sistematis, sedangkan pembelajaran berbasis pengalaman lebih efektif dalam mengembangkan keterampilan praktis. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan kedua pendekatan tersebut agar program pelatihan tidak sekadar informatif, tetapi juga mampu mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kinerja.

Pengembangan sumber daya manusia juga harus dikaitkan dengan motivasi, budaya organisasi, dan etos kerja. Rudiansyah dkk. (2024) menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga memengaruhi etos kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan tidak hanya berdampak pada keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan motivasi internal karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Dari perspektif MSDI, hal ini sangat penting karena orang tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai individu yang memiliki potensi, motivasi, nilai-nilai, dan tanggung jawab moral.

Syafitri dan Adiwaty (2025) juga menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui budaya organisasi. Penelitian mereka menegaskan bahwa program pelatihan lebih efektif jika didukung oleh budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang mendorong pembelajaran, keterbukaan, kedisiplinan, dan kolaborasi dapat memperkuat dampak pelatihan terhadap kinerja. Dengan kata lain, keberhasilan pengembangan MSDI tidak hanya bergantung pada metode pelatihan, tetapi juga pada lingkungan organisasi yang mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang.

Selain pelatihan tatap muka, kemajuan teknologi juga mendorong organisasi untuk mengadopsi pelatihan digital atau daring. Anisah dan Wardoyo (2025) menunjukkan bahwa pelatihan daring dan pengembangan karier secara bersamaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian tersebut, pelatihan daring saja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pelatihan tidak secara otomatis meningkatkan kinerja kecuali didukung oleh desain pelatihan yang efektif, keterlibatan peserta, dan penerapan pembelajaran di tempat kerja. Oleh karena itu, pelatihan digital tetap harus dirancang agar bersifat interaktif dan praktis sehingga tidak sekadar menjadi kegiatan formal dan administratif.

Dalam pengembangan MSDI, integrasi antara pelatihan tradisional, pembelajaran berbasis pengalaman, dan dukungan organisasi merupakan strategi kunci. Pelatihan tradisional dapat berfungsi sebagai landasan untuk memberikan pemahaman konseptual, sementara pembelajaran berbasis pengalaman dapat memperkuat keterampilan praktis karyawan. Di sisi lain, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, dan sistem evaluasi berperan dalam memastikan bahwa hasil pelatihan diterapkan secara efektif di tempat kerja. Oleh karena itu, pengembangan MSDI tidak dapat dilakukan secara terpisah, melainkan harus menjadi bagian integral dari strategi organisasi yang berkelanjutan.

Temuan dari diskusi ini menunjukkan bahwa metode pelatihan tradisional tetap relevan dalam pengembangan MSDI, tetapi efektivitasnya meningkat secara signifikan bila dikombinasikan dengan pembelajaran berdasarkan pengalaman. Pelatihan tradisional membantu organisasi menyampaikan pengetahuan dasar secara sistematis, sementara pembelajaran berdasarkan pengalaman memungkinkan karyawan untuk menerapkan pengetahuan tersebut melalui pengalaman langsung. Kombinasi kedua pendekatan tersebut dapat meningkatkan keterlibatan peserta, memperkuat transfer pembelajaran, mengembangkan keterampilan praktis, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, organisasi perlu mengubah persepsi bahwa pelatihan hanyalah kegiatan untuk menyampaikan materi. Pelatihan seharusnya dipahami sebagai proses pembelajaran yang berkelanjutan dan terarah, yang bertujuan untuk mengubah perilaku kerja. Dari sudut pandang MSDI, pengembangan karyawan harus mencakup peningkatan kompetensi, pembentukan karakter, penguatan motivasi, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, penggunaan metode pelatihan tradisional yang dikombinasikan dengan pembelajaran berbasis pengalaman dapat menjadi strategi yang lebih efektif dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, produktif, dan memberikan kontribusi nyata bagi organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan tradisional masih memainkan peran penting dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode-metode ini efektif untuk menyampaikan pengetahuan dasar, konsep kerja, prosedur organisasi, dan pemahaman teoretis kepada karyawan secara sistematis dan terstruktur. Melalui pelatihan tradisional, organisasi dapat memastikan bahwa peserta menerima informasi yang konsisten sebelum memasuki fase implementasi di tempat kerja. Namun, metode ini juga memiliki keterbatasan karena cenderung berpusat pada instruktur dan tidak memberikan ruang yang cukup bagi peserta untuk terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran.

Pembelajaran berbasis pengalaman merupakan pendekatan yang relevan untuk mengatasi kekurangan metode pelatihan tradisional. Pendekatan ini menekankan pembelajaran melalui pengalaman langsung, refleksi, pembentukan konsep, dan penerapan aktif dalam situasi dunia nyata. Melalui pembelajaran berbasis pengalaman, karyawan tidak hanya memahami materi secara teoritis tetapi juga mengembangkan keterampilan praktis, kemampuan pemecahan masalah, kerja sama tim, dan kesiapan untuk menangani dinamika tempat kerja. Oleh karena itu, pengembangan MSDI akan lebih efektif jika organisasi mengintegrasikan metode pelatihan tradisional dengan pembelajaran berbasis pengalaman, memastikan bahwa proses pelatihan tidak hanya informatif tetapi juga praktis dan partisipatif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif tidak boleh hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi juga harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalami, merefleksikan, dan menerapkan pengetahuan mereka dalam konteks kerja nyata. Kombinasi antara pelatihan tradisional dan pembelajaran berbasis pengalaman dapat menjadi strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih seimbang karena mampu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik. Dengan demikian, organisasi dapat mengembangkan karyawan yang lebih kompeten, adaptif, produktif, dan siap menghadapi perubahan di lingkungan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat disampaikan kepada berbagai pihak yang berminat dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI).

Pertama, bagi organisasi, disarankan untuk tidak lagi memandang pelatihan semata-mata sebagai kegiatan penyampaian materi administratif dan formal. Organisasi perlu mengintegrasikan metode pelatihan tradisional dengan pendekatan pembelajaran berdasarkan pengalaman secara terencana dan berkelanjutan, sehingga program pengembangan karyawan tidak hanya informatif, tetapi juga partisipatif dan praktis. Pelatihan tradisional dapat diposisikan sebagai tahap awal membangun pemahaman konseptual, sedangkan pembelajaran berdasarkan pengalaman diterapkan sebagai tahap lanjutan untuk memperkuat internalisasi dan penerapan pengetahuan di tempat kerja.

Kedua, untuk perancang program pelatihan, disarankan untuk memperhatikan desain pelatihan yang mendorong keterlibatan peserta aktif, seperti simulasi, studi kasus, permainan peran, dan praktik kerja langsung. Selain itu, program pelatihan juga perlu dilengkapi dengan sistem evaluasi yang terukur untuk memastikan bahwa hasil pelatihan benar-benar dapat ditransfer ke dalam situasi kerja yang nyata. Penggunaan teknologi pelatihan digital juga perlu dirancang secara interaktif dan praktis agar tidak hanya menjadi kegiatan formal tanpa dampak nyata terhadap kinerja.

Ketiga, untuk organisasi dalam perspektif MSDI, disarankan untuk membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, keterbukaan, disiplin, dan kolaborasi. Hal ini penting karena keberhasilan pengembangan sumber daya manusia tidak hanya

bergantung pada metode pelatihan yang digunakan, tetapi juga pada lingkungan organisasi yang mendorong karyawan untuk terus belajar, berkembang, dan termotivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

REFERENSI

- Anisah, D. N., & Wardoyo, D. T. W. (2025). Pengaruh pelatihan online dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(3), 695–706.
- Baiti, T., Andayani, N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11–22.
- Ernawati, R., Ayuningtyas, E. A., Yahya, A., Nurjanah, R., & Hidayat, T. (2026). Pengaruh *experiential learning activities*, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 5(1), 15–26.
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(2), 1620–1630.
- Maunsell-Terry, J., & Taşkın, N. (2023). *A Comparative Analysis on Employee Training: Competency-based vs Traditional*. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*. <https://doi.org/10.21121/eab.980800>
- Rao, G. (2008). *Experiential learning Theory: A Dynamic, Holistic Approach to Management Learning, Education and Development*.
- Rozogitta, S. S., & Karneli, O. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 399–404.
- Rudiansyah, Hazmanan, & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1).
- 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. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Stab, W. K., & Dharma, B. (2024). Implementasi Metode Pembelajaran *Experiential learning* Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Sekolah Menengah Pertama. In *Jurnal Pendidikan Buddha dan Isu Sosial Kontemporer* (Vol. 6, Number 1).
- Sulaksono, I. I., & Harianto, E. (2025). Analisis pengaruh *trainee experience, work environment, dan trainee motivation* terhadap kinerja karyawan di Grup Analisa Risiko Kredit PT MNO dengan transfer training sebagai variabel mediator. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(6).
- Sumadhinata Eka Yelli, & Sukandi Pipin. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan *Competitive Advantage*. *CAKRAWALA – Repositori IMWI*, 07.
- Syafitri, H. H., & Adiwaty, M. R. (2025). *The impact of HR training and development on employee performance through organizational culture at Bank BRI Malang*. *Jambura Economic Education Journal*, 7(4), 1213–1230.