Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 32946-32954

PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: SEBUAH KAJIAN LITERATUR

Ahmad Mudhakir[1], Agus Suyatno[2]

[1,2]Universitas Duta Bangsa Surakarta

Email: a.mudhakir@gmail.com
Corresponding Author, Ahmad Mudhakir, a.mudhakir@gmail.com

Published: Juni , 2026

ABSTRAK

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) merupakan salah satu pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang banyak diterapkan karena berorientasi pada pencapaian kompetensi kerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi, efektivitas, dan kontribusi pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja melalui metode kajian literatur. Kajian dilakukan terhadap berbagai penelitian nasional dan internasional yang diterbitkan pada periode 2021–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, employability skills, efikasi diri, dan daya saing tenaga kerja. Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh desain program, kompetensi instruktur, kesesuaian materi dengan kebutuhan industri, serta sistem asesmen berbasis kompetensi. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kesiapan kerja dan mendukung peningkatan kinerja organisasi apabila diterapkan secara sistematis. Dengan demikian, pelatihan berbasis kompetensi dapat menjadi strategi yang efektif dalam pengembangan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan kebutuhan dunia kerja.

Kata kunci: pelatihan berbasis kompetensi, pengembangan SDM, kompetensi kerja, employability skills, kesiapan kerja

ABSTRACT

Competency-Based Training (CBT) has become one of the most widely adopted approaches in human resource development because it focuses on measurable competency achievement according to occupational standards. This study aims to analyze the implementation, effectiveness, and contribution of competency-based training to improving workforce competence and work readiness through a literature review approach. The study examines recent national and international research published between 2021 and 2025. The findings indicate that competency-based training positively affects knowledge, skills, work attitudes, employability skills, self-efficacy, and workforce competitiveness. Furthermore, the effectiveness of competency-based training is influenced by training design, instructor competence, industry relevance, and competency-based assessment systems. The review also reveals that competency-based training can improve workforce readiness and organizational performance when implemented systematically. Therefore, competency-based training can serve as an effective strategy for developing human resources that are adaptive to labor market demands and technological changes.

Keywords: competency-based training, human resource development, workforce competence, employability skills, work readiness

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi digital, dan meningkatnya persaingan global menuntut organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten dan adaptif. Kompetensi menjadi faktor penting karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai standar pekerjaan. Organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pengembangan yang sistematis. Menurut Khaeroni, Ramdansyah, dan Damarwulan (2023), peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan salah satu faktor utama yang mendukung daya saing organisasi di era globalisasi.

Pelatihan berbasis kompetensi (Competency-Based Training/CBT) merupakan pendekatan pelatihan yang menekankan pencapaian standar kompetensi tertentu sesuai kebutuhan pekerjaan dan tuntutan industri. Pendekatan ini berfokus pada hasil pembelajaran yang dapat diukur melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Berbeda dengan pelatihan konvensional yang lebih menekankan proses pembelajaran, CBT berorientasi pada kemampuan peserta dalam menunjukkan kompetensi yang telah ditetapkan. Setiap peserta diharapkan mampu mencapai standar kinerja yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Hasanah Nur, Makmur, dan Fadhillah (2025) menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memungkinkan peserta mengembangkan kemampuan kerja secara terarah karena setiap proses pembelajaran disusun berdasarkan unit-unit kompetensi yang harus dikuasai.

Perkembangan teknologi dan transformasi industri telah menciptakan kebutuhan baru terhadap tenaga kerja yang memiliki kompetensi spesifik. Dunia kerja saat ini tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Mursidi et al. (2025) menemukan bahwa employability skills menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kesiapan kerja lulusan pendidikan vokasi di era digital. Kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri masih menjadi tantangan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Oleh karena itu, program pelatihan berbasis kompetensi menjadi salah satu solusi yang banyak digunakan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi tersebut.

Dalam konteks Indonesia, pelatihan berbasis kompetensi telah menjadi bagian penting dari kebijakan pengembangan tenaga kerja nasional. Berbagai Balai Latihan Kerja (BLK) menerapkan pendekatan CBT untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dan Hertati (2022) menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui penguasaan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Program pelatihan yang dirancang berdasarkan standar kompetensi memungkinkan peserta memperoleh pengalaman belajar yang lebih relevan dengan dunia industri. Kondisi ini menunjukkan bahwa CBT memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Berbagai penelitian internasional juga menunjukkan efektivitas pendekatan berbasis kompetensi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kesiapan kerja. Chen, Zhang, dan Li (2022) menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi secara signifikan meningkatkan kemampuan praktik, kemampuan berpikir kritis, komunikasi interpersonal, serta pengembangan profesional peserta pelatihan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendekatan kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan nonteknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Kompetensi yang diperoleh selama pelatihan dapat langsung diterapkan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, CBT dianggap mampu menjembatani kebutuhan pendidikan dengan tuntutan dunia kerja.

Implementasi pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya diterapkan pada sektor industri, tetapi juga pada bidang pendidikan dan pemerintahan. Urrofik, Arbarini, Suminar, dan Cahyani (2025) menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan employability skills dan efikasi diri peserta. Sementara itu, Rahima (2025) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai di lingkungan pemerintahan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa CBT

memiliki fleksibilitas yang tinggi dan dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi. Dengan kata lain, efektivitas CBT tidak terbatas pada satu sektor tertentu tetapi dapat diterapkan secara luas dalam berbagai konteks pengembangan sumber daya manusia.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan manfaat yang signifikan, implementasi pelatihan berbasis kompetensi masih menghadapi sejumlah tantangan. Hasanah, Sukmana, Ardiwinata, dan Sodikin (2025) menjelaskan bahwa keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi dipengaruhi oleh kualitas instruktur, ketersediaan fasilitas, kurikulum yang relevan, serta sistem asesmen yang objektif. Selain itu, keterhubungan antara lembaga pelatihan dan dunia industri juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan program. Kurangnya kesesuaian antara kompetensi yang dilatih dengan kebutuhan dunia kerja dapat mengurangi efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang komprehensif mengenai efektivitas pelatihan berbasis kompetensi berdasarkan berbagai penelitian terkini. Kajian literatur ini dilakukan untuk menganalisis manfaat, faktor pendukung, tantangan, dan implikasi pelatihan berbasis kompetensi terhadap pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan yang lebih efektif di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (literature review). Data diperoleh dari artikel ilmiah nasional dan internasional yang membahas pelatihan berbasis kompetensi pada periode 2021–2025. Sumber literatur berasal dari jurnal internasional bereputasi, jurnal nasional terakreditasi SINTA, dan jurnal nasional yang dapat diakses secara terbuka. Proses pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis berbagai hasil penelitian yang relevan dengan topik pelatihan berbasis kompetensi. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi pola temuan, persamaan, perbedaan, serta implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian terhadap penelitian terdahulu bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai perkembangan konsep, implementasi, efektivitas, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi dalam berbagai konteks organisasi dan lembaga pelatihan. Selain itu, telaah penelitian terdahulu juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Hasil kajian tersebut menjadi dasar dalam memahami posisi penelitian saat ini sekaligus memperkuat argumentasi teoritis yang digunakan dalam pembahasan. Berbagai penelitian yang dirangkum dalam tabel berikut menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi individu, kualitas tenaga kerja, kesiapan kerja, employability skills, serta daya saing sumber daya manusia.

Tabel 1.
Ringkasan Penelitian Terdahulu tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Chen, Zhang, & Li (2022)	*The Effects of Competency-Based Training Model in the Training of New Nurses: A Meta-Analysis and Systematic Review*	CBT meningkatkan kompetensi praktik, kemampuan berpikir kritis, komunikasi interpersonal, dan pengembangan profesional peserta.
2	Salsabila & Hertati (2022)	Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur	Pelatihan berbasis kompetensi efektif meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Khaeroni, Ramdansyah, & Damarwulan (2023)	*Does Training Improve the Quality of the Workforce?*	Pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi.
4	Rizqiyah & Niswah (2023)	Manajemen Pelatihan Berbasis Kompetensi	Keberhasilan CBT dipengaruhi oleh perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi pelatihan yang efektif.
5	Tulung, Pangkey, & Dilapanga (2024)	Analisis Kebutuhan Pelatihan Berbasis Kompetensi	Analisis kebutuhan pelatihan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan program CBT.
6	Mulyani & Andry (2024)	Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi	Faktor komunikasi, sumber daya, dan dukungan organisasi memengaruhi efektivitas implementasi CBT.
7	Hasanah Nur, Makmur, & Fadhillah (2025)	Efektivitas Model Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kompetensi Dosen	CBT terbukti meningkatkan kompetensi peserta pelatihan secara signifikan melalui pendekatan berbasis unit kompetensi.
8	Urrofik, Arbarini, Suminar, & Cahyani (2025)	*Competency-Based Training and Self-Efficacy on Work Readiness Through Employability Skills*	CBT meningkatkan employability skills, efikasi diri, dan kesiapan kerja peserta.
9	Mursidi et al. (2025)	*Unlocking Workforce Readiness Through Digital Employability Skills*	Kompetensi digital dan employability skills menjadi faktor penting dalam kesiapan kerja di era digital.

Pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada pencapaian kompetensi kerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Pendekatan ini menekankan hasil pembelajaran yang dapat diukur melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Berbeda dengan pelatihan konvensional yang lebih berfokus pada proses penyampaian materi, pelatihan berbasis kompetensi mengutamakan kemampuan peserta dalam menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar kompetensi. Melalui pendekatan ini, peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis tetapi juga mampu menerapkannya dalam situasi kerja yang nyata. Kompetensi yang diperoleh selama pelatihan diharapkan dapat mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja individu. Oleh karena itu, pelatihan berbasis kompetensi semakin banyak diterapkan pada berbagai sektor organisasi. Penerapan pendekatan ini dianggap mampu menjawab kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang dan semakin kompleks.

Pentingnya pelatihan berbasis kompetensi tidak terlepas dari perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis akibat perkembangan teknologi dan globalisasi. Organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang mampu beradaptasi terhadap perubahan serta memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, pelatihan menjadi salah satu sarana yang efektif untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Menurut Khaeroni, Ramdansyah, dan Damarwulan (2023), pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan memungkinkan peserta memperoleh keterampilan yang dapat langsung diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, pelatihan juga membantu individu mengembangkan kemampuan

dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan demikian, pelatihan berbasis kompetensi memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi individu. Chen, Zhang, dan Li (2022) melalui studi meta-analisis menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kemampuan praktik, komunikasi interpersonal, berpikir kritis, dan pengembangan profesional peserta. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan kemampuan yang mendukung keberhasilan individu dalam bekerja. Kemampuan berpikir kritis dan komunikasi yang baik menjadi kompetensi penting dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat. Selain itu, pengembangan profesional yang diperoleh melalui pelatihan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi peserta dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, banyak organisasi mulai mengadopsi pendekatan ini sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan.

Dalam konteks Indonesia, efektivitas pelatihan berbasis kompetensi juga telah dibuktikan melalui berbagai penelitian. Salsabila dan Hertati (2022) menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta. Program pelatihan yang disusun berdasarkan standar kompetensi memberikan pengalaman belajar yang lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Peserta memperoleh kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan yang dipelajari sehingga mampu memahami penerapannya dalam situasi kerja yang sesungguhnya. Selain itu, adanya evaluasi berbasis kompetensi membantu peserta mengetahui tingkat penguasaan kompetensi yang dimiliki. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat menjadi sarana yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja, organisasi juga memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Pelatihan berbasis kompetensi memiliki keterkaitan yang erat dengan kesiapan kerja individu. Kesiapan kerja merupakan kondisi ketika seseorang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Urrofik, Arbarini, Suminar, dan Cahyani (2025) menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan employability skills dan efikasi diri peserta. *Employability skills* mencakup berbagai kemampuan seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Keterampilan tersebut menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan individu dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Selain meningkatkan kemampuan teknis, pelatihan berbasis kompetensi juga membantu peserta mengembangkan kemampuan sosial dan emosional yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan berbasis kompetensi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja individu.

Perkembangan teknologi digital telah mengubah kebutuhan kompetensi tenaga kerja di berbagai sektor industri. Dunia kerja saat ini membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis tetapi juga kompetensi digital yang memadai. Mursidi et al. (2025) menjelaskan bahwa kompetensi digital dan *employability skills* menjadi faktor penting yang memengaruhi kesiapan kerja di era transformasi digital. Kemampuan menggunakan teknologi, mengelola informasi, berkolaborasi secara virtual, dan menyelesaikan masalah berbasis teknologi menjadi kebutuhan utama dalam dunia kerja modern. Pelatihan berbasis kompetensi memungkinkan peserta untuk mengembangkan kemampuan tersebut melalui proses pembelajaran yang berbasis praktik. Selain itu, materi pelatihan dapat disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri terkini. Oleh karena itu, pelatihan berbasis kompetensi memiliki peran penting dalam mempersiapkan tenaga kerja yang mampu bersaing di era digital.

Keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi sangat dipengaruhi oleh proses analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan sebelum program dilaksanakan. Tulung, Pangkey, dan Dilapanga (2024) menyatakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahap awal yang menentukan

relevansi program dengan kebutuhan organisasi dan peserta. Melalui analisis kebutuhan yang tepat, penyelenggara pelatihan dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh peserta. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kurikulum, materi pelatihan, metode pembelajaran, dan sistem evaluasi. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan akan lebih sesuai dengan kebutuhan nyata yang dihadapi peserta dalam pekerjaannya. Sebaliknya, pelatihan yang tidak didasarkan pada kebutuhan yang jelas cenderung kurang efektif dalam meningkatkan kompetensi. Oleh karena itu, analisis kebutuhan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi.

Selain analisis kebutuhan, manajemen pelatihan juga memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi. Rizqiyah dan Niswah (2023) menjelaskan bahwa manajemen pelatihan yang baik mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang dilakukan secara sistematis. Setiap tahapan tersebut memiliki peran penting dalam memastikan bahwa tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal. Perencanaan yang matang memungkinkan penyelenggara menentukan tujuan, materi, dan metode pembelajaran yang sesuai. Pelaksanaan yang efektif membantu peserta memperoleh pengalaman belajar yang bermakna dan relevan. Sementara itu, pengawasan dan evaluasi memungkinkan penyelenggara mengidentifikasi kekurangan serta melakukan perbaikan terhadap program pelatihan. Dengan demikian, kualitas manajemen pelatihan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan implementasi pelatihan berbasis kompetensi.

Peran instruktur juga menjadi salah satu faktor yang menentukan efektivitas pelatihan berbasis kompetensi. Instruktur bertanggung jawab untuk memfasilitasi proses pembelajaran dan membantu peserta mencapai kompetensi yang ditargetkan. Hasanah Nur, Makmur, dan Fadhillah (2025) menjelaskan bahwa instruktur yang kompeten mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui penggunaan metode yang sesuai dengan karakteristik peserta. Selain menyampaikan materi, instruktur juga berperan dalam memberikan bimbingan dan umpan balik yang konstruktif. Umpan balik yang diberikan membantu peserta memahami kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sehingga dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Kemampuan instruktur dalam menghubungkan materi pelatihan dengan praktik kerja nyata juga menjadi faktor yang mendukung keberhasilan pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi instruktur perlu menjadi perhatian utama dalam penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.

Fasilitas dan sarana pelatihan merupakan faktor pendukung yang tidak dapat diabaikan dalam implementasi pelatihan berbasis kompetensi. Ketersediaan fasilitas yang memadai memungkinkan peserta melakukan praktik kerja sesuai dengan standar yang berlaku di dunia industri. Salsabila dan Hertati (2022) menemukan bahwa fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian kompetensi peserta. Sarana praktik yang lengkap memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengembangkan keterampilan melalui pengalaman langsung. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menghambat proses pembelajaran dan mengurangi kualitas hasil pelatihan. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas yang memadai menjadi salah satu investasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan dukungan sarana yang baik, pelatihan berbasis kompetensi dapat memberikan hasil yang lebih optimal.

Pelatihan berbasis kompetensi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Kompetensi yang baik memungkinkan pekerja mengurangi kesalahan kerja serta meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, tenaga kerja yang kompeten juga lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan prosedur dan teknologi yang digunakan dalam organisasi. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang memiliki tenaga kerja yang kompeten cenderung lebih mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pelatihan berbasis kompetensi dapat dipandang sebagai investasi yang memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

Kontribusi pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya dirasakan oleh individu dan organisasi, tetapi juga oleh masyarakat secara luas. Suryono, Parmawati, Warsida, Maryani, dan Yani (2022) menjelaskan bahwa pelatihan kerja berbasis kompetensi berperan dalam meningkatkan daya saing

tenaga kerja nasional. Tenaga kerja yang kompeten memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Selain itu, peningkatan kualitas tenaga kerja juga dapat mendukung pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas dan daya saing industri. Dengan demikian, pelatihan berbasis kompetensi memiliki implikasi yang luas terhadap pembangunan ekonomi dan sosial. Keberhasilan program pelatihan dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi berbagai pihak. Oleh karena itu, pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi perlu terus didorong dan ditingkatkan.

Meskipun memiliki berbagai manfaat, implementasi pelatihan berbasis kompetensi masih menghadapi sejumlah tantangan. Mulyani dan Andry (2024) menemukan bahwa keterbatasan sumber daya, fasilitas, dukungan organisasi, dan koordinasi antar pemangku kepentingan menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan program pelatihan. Selain itu, perubahan kebutuhan industri yang sangat cepat sering kali membuat kurikulum pelatihan menjadi kurang relevan jika tidak diperbarui secara berkala. Tantangan lainnya adalah keterbatasan jumlah instruktur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan pelatihan dan pencapaian kompetensi peserta. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut. Dukungan dari pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan.

Kerja sama antara lembaga pelatihan dan dunia industri merupakan salah satu strategi yang dapat meningkatkan keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi. Dunia industri memiliki informasi yang lebih aktual mengenai kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja. Melalui kerja sama yang baik, lembaga pelatihan dapat menyusun kurikulum dan materi pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, peserta pelatihan juga dapat memperoleh kesempatan untuk melakukan praktik kerja secara langsung di lingkungan industri. Pengalaman tersebut membantu peserta memahami tuntutan pekerjaan yang sebenarnya serta meningkatkan kesiapan kerja mereka. Kolaborasi yang erat antara lembaga pelatihan dan industri juga dapat meningkatkan peluang penyerapan tenaga kerja setelah peserta menyelesaikan pelatihan. Dengan demikian, kerja sama tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan oleh Chen et al. (2022), Salsabila dan Hertati (2022), Urrofik et al. (2025), Mursidi et al. (2025), Hasanah Nur et al. (2025), serta berbagai penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, kualitas tenaga kerja, employability skills, kesiapan kerja, dan produktivitas. Keberhasilan implementasi pelatihan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti analisis kebutuhan, kualitas instruktur, fasilitas pelatihan, manajemen program, dan dukungan dunia industri. Selain itu, pengembangan kompetensi teknis perlu diimbangi dengan pengembangan soft skills agar peserta mampu menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks. Pelatihan berbasis kompetensi juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan daya saing tenaga kerja dan organisasi. Oleh karena itu, pendekatan ini perlu terus dikembangkan sebagai strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia di era globalisasi dan transformasi digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, pelatihan berbasis kompetensi terbukti menjadi salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, *employability skills*, serta kesiapan kerja peserta. Keberhasilan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dipengaruhi oleh kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan industri, kualitas instruktur, fasilitas pelatihan, dan sistem asesmen yang objektif. Selain memberikan manfaat bagi individu, pelatihan berbasis kompetensi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, pelatihan berbasis kompetensi dapat dijadikan sebagai pendekatan utama dalam pengembangan tenaga kerja yang berkualitas.

Lembaga pelatihan perlu meningkatkan kualitas program pelatihan dengan memperkuat kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri agar kompetensi yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, peningkatan kompetensi instruktur dan penyediaan fasilitas pelatihan yang memadai perlu menjadi prioritas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan, produktivitas kerja, dan keberhasilan organisasi pada berbagai sektor industri sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai manfaat pelatihan berbasis kompetensi.

REFERENCES

Baboolal, S. O., & Singaram, V. S. (2023). Specialist training: Workplace-based assessments impact on teaching, learning and feedback to support competency-based postgraduate programs. *BMC Medical Education, 23*(1), 1–11.

Chen, S., Zhang, C., & Li, W. (2022). The effects of competency-based training model in the training of new nurses: A meta-analysis and systematic review. *PLOS ONE, 17*(11), e0277484. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277484

Hasanah, S. N., Sukmana, C., Ardiwinata, J. S., & Sodikin. (2025). Implementasi pelatihan tutor berjenjang berbasis kompetensi di PKBM Al Insan. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah, 9*(1), 68–79. https://doi.org/10.21831/diklus.v9i1.89186

Janssens, O., Embo, M., Valcke, M., Verstraete, A., De Winter, B., & Van Hecke, A. (2023). When theory beats practice: The implementation of competency-based education at healthcare workplaces. *BMC Medical Education, 23*(1), 1–12. https://doi.org/10.1186/s12909-023-04446-3

Khaeroni, K., Ramdansyah, A. D., & Damarwulan, L. M. (2023). Does training improve the quality of the workforce? Study at PT Bintang Saka Enam Delapan. In *Proceedings of the International Conference on Science, Technology, Education, and Management (ICOSTELM 2022)*. EAI. https://doi.org/10.4108/eai.4-11-2022.2328634

Mulyani, S., & Andry, H. (2024). Implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Journal of Public Administration Review, 4*(2), 112–124.

Mursidi, A., Hidayat, T., Wibowo, A., Rahman, F., & Nugroho, Y. (2025). Unlocking workforce readiness through digital employability skills in vocational education graduates: A PLS-SEM analysis based on human capital theory. *Social Sciences & Humanities Open, 11*, 101625. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101625

Rahima, P. (2025). Pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Ilmiah Multidisipin, 3*(6), 392–399. https://doi.org/10.60126/jim.v3i6.1060

Rizqiyah, N., & Niswah, F. (2023). Manajemen pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Publika, 11*(2), 215–228.

Salsabila, S. I., & Hertati, D. (2022). Efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur. *Perspektif, 11*(4), 1456–1465. https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.7933

Setiawan, M. B., Indarrti, M. K., Isnowati, S., & Maskur, A. (2023). Pemberdayaan calon lulusan SMK melalui pelatihan berbasis kompetensi dan asesmen kompetensi. *Jurnal Penamas, 7*(2), 85–94.

Suprapti, F. (2024). The influence of competency-based training on the readiness of nautical cadets in the maritime industry. *Journal of Education Research, 5*(4), 2211–2220. https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1941

Suryono, Y., Parmawati, A., Warsida, W., Maryani, D., & Yani, A. (2022). Peran lembaga pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan, 17*(2), 85–98.

Tulung, F. M., Pangkey, M. S., & Dilapanga, A. R. (2024). Analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi dalam pengembangan sumber daya manusia. *Journal of Innovation Research and Knowledge, 4*(1), 45–56.

Urrofik, S. A., Arbarini, M., Suminar, T., & Cahyani, A. D. (2025). Competency-based training and self-efficacy on work readiness through employability skills. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran, 9*(1), 129–140. https://doi.org/10.23887/jipp.v9i1.86823

Wulandari, C. M., & Wibawani, S. (2025). Efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi bagi tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo. *RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 7*(3), 1205–1218. https://doi.org/10.47467/reslaj.v7i3.5966