

### Pentingnya Pelatihan Karyawan di Tinjau Dari Prinsip Pembelajaran Dan Pengembangan Kurikulum Pelatihan Berkualitas

Ali Murtopo

Universitas Islam Indragiri  
alimurtopomurtopo@gmail.com

Febri Afrizal

Universitas Islam Indragiri  
febriafrizal2024@gmail.com

Hamdani

Universitas Islam Indragiri  
danii140325@gmail.com

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
11-01-2026	20-01-2026	01-02-2026

#### ABSTRACT

Employee training is an essential organizational need to enhance human resource competence in a rapidly changing work environment. This study aims to analyze the importance of employee training from the perspective of learning principles and the development of quality training curricula. The research method employed is a literature review by examining books, scientific journal articles, and relevant documents related to employee training, adult learning principles, and training curriculum development. The data were analyzed using a descriptive-analytical approach to obtain a comprehensive understanding of the relationship between learning principles and training curriculum quality. The results indicate that employee training implementing adult learning principles, such as material relevance, active participant involvement, utilization of work experience, and contextual and practical learning, is more effective in improving employee knowledge and skills. Furthermore, systematically developed training curricula based on needs analysis, clear learning objectives, appropriate methods, and continuous evaluation significantly enhance training quality and its impact on employee performance. The integration of learning principles and quality training curriculum development also supports the establishment of a sustainable learning culture within organizations. In conclusion, the application of learning principles and quality training curriculum development is a key factor in the success of employee training and organizational performance improvement.

**Keyword:** Employee Training; Learning Principles; Training Curriculum; Human Resource Development

#### ABSTRAK

Pelatihan karyawan menjadi kebutuhan penting dalam organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di tengah perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya pelatihan karyawan ditinjau dari prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan berkualitas. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan menelaah buku, artikel jurnal ilmiah, dan dokumen relevan yang berkaitan dengan pelatihan karyawan, prinsip pembelajaran orang dewasa, serta pengembangan kurikulum pelatihan. Data dianalisis secara deskriptif-analitis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai keterkaitan antara prinsip pembelajaran dan kualitas kurikulum pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan yang menerapkan prinsip pembelajaran orang dewasa, seperti relevansi materi, keterlibatan aktif peserta, pemanfaatan pengalaman kerja, serta pembelajaran yang kontekstual dan aplikatif, terbukti lebih efektif dalam meningkatkan

pemahaman dan keterampilan karyawan. Selain itu, pengembangan kurikulum pelatihan yang disusun secara sistematis berdasarkan analisis kebutuhan, tujuan pembelajaran yang jelas, metode yang tepat, dan evaluasi berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas pelatihan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Integrasi antara prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan yang berkualitas juga mendorong terbentuknya budaya belajar berkelanjutan dalam organisasi. Kesimpulannya, penerapan prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan berkualitas merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pelatihan karyawan dan peningkatan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Pelatihan Karyawan; Prinsip Pembelajaran; Kurikulum Pelatihan; Pengembangan SDM

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era globalisasi dan transformasi digital menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Perubahan teknologi yang cepat, dinamika pasar, serta meningkatnya tuntutan kualitas layanan dan produktivitas membuat organisasi tidak lagi dapat mengandalkan kompetensi awal karyawan semata. Dalam konteks ini, pelatihan karyawan menjadi kebutuhan strategis yang tidak terpisahkan dari upaya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.<sup>1</sup>

Pelatihan karyawan pada hakikatnya bukan sekadar kegiatan rutin atau formalitas organisasi, melainkan proses pembelajaran terencana yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang melaksanakan pelatihan tanpa perencanaan yang matang, tidak berbasis pada analisis kebutuhan, serta mengabaikan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa (*andragogi*). Akibatnya, pelatihan yang diselenggarakan sering kali tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan maupun efektivitas organisasi.<sup>2</sup>

Pelatihan karyawan pada hakikatnya bukan sekadar kegiatan rutin atau formalitas organisasi, melainkan suatu proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku kerja karyawan agar selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Pelatihan yang efektif seharusnya mampu menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan harus dipandang sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan profesionalisme karyawan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Haqqi Aulia Wicaksana et al., "Dampak Program Pelatihan Bagi Kinerja Karyawan" 3, no. 03 (2025): 207–19, <https://doi.org/10.58812/smb.v3i03>. h. 44

<sup>2</sup> Nur Hidayah Selviyanti et al., "Systematic Literature Review : Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan" 8, no. 30 (2023): 977–h. 88.

<sup>3</sup> Hasanah Hasanah, Fyo Gebina, and Ariva Chafshah, "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan" 1, no. 2 (2024): 171–h. 83.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang melaksanakan pelatihan tanpa perencanaan yang matang dan komprehensif. Pelatihan sering diselenggarakan hanya untuk memenuhi kewajiban administratif atau sekadar mengikuti tren, tanpa didahului oleh analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam. Kondisi ini menyebabkan materi pelatihan tidak relevan dengan permasalahan nyata di tempat kerja, metode pembelajaran kurang sesuai dengan karakteristik peserta, serta tujuan pelatihan tidak dirumuskan secara jelas dan terukur. Akibatnya, pelatihan yang dilakukan menjadi kurang efektif dan tidak memberikan nilai tambah yang signifikan bagi karyawan maupun organisasi.

Selain itu, banyak pelatihan yang masih mengabaikan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa (andragogi) yang menekankan pentingnya pengalaman, kebutuhan, dan partisipasi aktif peserta dalam proses belajar. Karyawan sebagai pembelajar dewasa memiliki karakteristik yang berbeda dengan peserta didik pada pendidikan formal, sehingga pendekatan pembelajaran yang digunakan harus relevan, kontekstual, dan aplikatif. Ketika pelatihan disampaikan secara satu arah, terlalu teoritis, dan tidak dikaitkan dengan pengalaman kerja karyawan, maka tingkat keterlibatan dan pemahaman peserta menjadi rendah, sehingga hasil pelatihan sulit diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari.<sup>4</sup>

Dampak dari pelatihan yang tidak dirancang dengan baik tersebut adalah minimnya perubahan perilaku kerja dan rendahnya peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan. Karyawan mungkin memperoleh pengetahuan baru secara konseptual, tetapi tidak mampu mengaplikasikannya secara efektif di lingkungan kerja. Hal ini tentu merugikan organisasi karena sumber daya, waktu, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan tidak sebanding dengan hasil yang diperoleh. Selain itu, kondisi ini juga dapat menurunkan motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan di masa mendatang karena mereka merasa pelatihan tidak memberikan manfaat nyata.

Oleh karena itu, diperlukan perubahan paradigma dalam pelaksanaan pelatihan karyawan, yaitu dari sekadar kegiatan formal menjadi proses pembelajaran strategis yang berbasis pada analisis kebutuhan, prinsip pembelajaran orang dewasa, dan pengembangan kurikulum yang sistematis. Dengan perencanaan yang matang, pemilihan metode pembelajaran yang tepat, serta evaluasi yang berkelanjutan, pelatihan karyawan diharapkan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu, efektivitas organisasi, dan pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Salah satu permasalahan utama dalam pelaksanaan pelatihan karyawan adalah kurangnya pemahaman terhadap prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif. Pembelajaran bagi karyawan sebagai peserta didik dewasa memiliki karakteristik yang berbeda dengan pembelajaran formal di

---

<sup>4</sup> Prilia Sona, Br Ginting, and M Chaerul Rizky, "Analysis Of Employee Training And," 2020, 123– h. 30.

sekolah. Karyawan membutuhkan pembelajaran yang relevan dengan tugas pekerjaan, berorientasi pada pemecahan masalah, bersifat aplikatif, serta memberikan ruang bagi pengalaman dan refleksi. Ketika prinsip-prinsip pembelajaran ini diabaikan, pelatihan cenderung bersifat satu arah, teoritis, dan kurang kontekstual, sehingga minat belajar karyawan menurun dan hasil pelatihan tidak optimal.

Selain itu, kualitas pelatihan sangat ditentukan oleh pengembangan kurikulum pelatihan yang sistematis dan terstruktur. Kurikulum pelatihan berfungsi sebagai pedoman utama dalam menentukan tujuan, materi, metode, media, serta evaluasi pelatihan. Kurikulum yang dirancang tanpa landasan kebutuhan organisasi dan karyawan berpotensi menghasilkan pelatihan yang tidak relevan, tumpang tindih, atau bahkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan di lapangan kerja. Oleh karena itu, pengembangan kurikulum pelatihan yang berkualitas menjadi aspek krusial dalam menjamin efektivitas pelatihan karyawan.<sup>5</sup>

Permasalahan lainnya adalah masih minimnya integrasi antara prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum dalam program pelatihan karyawan. Banyak pelatihan yang disusun hanya berfokus pada penyampaian materi, tanpa mempertimbangkan kesesuaian metode pembelajaran, karakteristik peserta, serta indikator keberhasilan yang jelas. Padahal, kurikulum pelatihan yang berkualitas seharusnya dirancang secara holistik, mulai dari analisis kebutuhan pelatihan, perumusan tujuan pembelajaran yang terukur, pemilihan strategi pembelajaran yang tepat, hingga evaluasi hasil pelatihan yang berkelanjutan.<sup>6</sup>

Dalam konteks peningkatan kinerja organisasi, pelatihan karyawan yang berkualitas memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional, inovatif, dan memiliki komitmen kerja tinggi. Pelatihan yang dirancang berdasarkan prinsip pembelajaran yang tepat dan kurikulum yang terencana tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis karyawan, tetapi juga mampu membentuk sikap kerja, etos profesionalisme, serta budaya belajar dalam organisasi. Sebaliknya, pelatihan yang tidak berkualitas justru dapat menjadi pemborosan sumber daya, baik dari segi waktu, biaya, maupun tenaga.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pentingnya pelatihan karyawan tidak dapat dilepaskan dari penerapan prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif dan pengembangan kurikulum pelatihan yang berkualitas. Oleh karena itu, kajian mengenai pentingnya pelatihan karyawan ditinjau dari prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan berkualitas

---

<sup>5</sup> Muhammad Iqbal and Rahmatia Yunus, "Pengaruh Elastisitas Budidaya Ikan Terhadap Kabupaten Bone 8, no. 1 (2022): 112–h. 20.

<sup>6</sup> Universitas Mercu Buana, "Training And Development To Improve Employee Performance 1 1 Marida Sinaga, 2 Setyo Riyanto," 2016, h. 71.

<sup>7</sup> Yatna Yenti and Dhani Aristiawan, "Analysis Of Demand Elasticity And Pricing Strategy At Mcdonald ' S" 5, no. 7 (2025): h. 55.

menjadi relevan dan mendesak untuk dilakukan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi organisasi dalam merancang dan melaksanakan pelatihan karyawan yang efektif, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta daya saing organisasi.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena masih terbatasnya kajian yang secara komprehensif membahas pelatihan karyawan dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan yang berkualitas. Sebagian besar praktik pelatihan di organisasi masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya didasarkan pada landasan pedagogis yang kuat serta perencanaan kurikulum yang sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman konseptual yang lebih mendalam mengenai pentingnya merancang pelatihan karyawan secara terintegrasi, sehingga pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan peningkatan keterampilan jangka pendek, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran berkelanjutan yang berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pengembangan organisasi secara berkelanjutan.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian konsep, teori, dan temuan ilmiah yang berkaitan dengan pelatihan karyawan, prinsip-prinsip pembelajaran, serta pengembangan kurikulum pelatihan yang berkualitas. Studi pustaka memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif melalui penelaahan berbagai sumber tertulis yang relevan, sehingga dapat membangun landasan teoretis yang kuat dalam menganalisis permasalahan penelitian.<sup>8</sup>

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari buku teks, artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan topik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Literatur yang digunakan dipilih secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi, kredibilitas, dan kebaruan sumber, sehingga data yang dianalisis memiliki validitas ilmiah. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca, mencatat, dan mengelompokkan informasi penting dari berbagai referensi yang sesuai dengan fokus penelitian.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif-analitis. Analisis dilakukan dengan cara mengkaji, membandingkan, dan menginterpretasikan berbagai konsep dan pandangan para ahli mengenai prinsip pembelajaran dan pengembangan

---

<sup>8</sup> Nawal Balqis et al., "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi Di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat" 4, no. 10 (2025): 2352. h. 66.

kurikulum pelatihan. Hasil analisis tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai pentingnya pelatihan karyawan yang dirancang berdasarkan prinsip pembelajaran dan kurikulum pelatihan yang berkualitas, serta implikasinya terhadap peningkatan kinerja dan pengembangan organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Konsep dan Urgensi Pelatihan Karyawan dalam Organisasi

Pelatihan karyawan merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kompetensi individu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks persaingan global dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, pelatihan tidak lagi dipandang sebagai aktivitas tambahan, melainkan sebagai investasi jangka panjang yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara berkelanjutan cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan teknologi, sistem kerja, maupun tuntutan profesional.

Urgensi pelatihan karyawan juga berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Melalui pelatihan yang terencana, karyawan dapat memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan teknis, serta mengembangkan sikap kerja yang profesional. Pelatihan yang efektif tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, seperti peningkatan kinerja, efisiensi kerja, dan kepuasan pelanggan.<sup>9</sup>

Pelatihan karyawan merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan kompetensi individu agar selaras dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Di tengah persaingan global yang semakin ketat serta perubahan lingkungan kerja yang berlangsung cepat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan regulasi, dan tuntutan pasar yang dinamis. Dalam kondisi tersebut, pelatihan karyawan tidak lagi dipandang sebagai aktivitas tambahan atau sekadar pemenuhan kewajiban administratif, melainkan sebagai investasi jangka panjang yang menentukan keberlangsungan, efektivitas, dan daya saing organisasi. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara berkelanjutan cenderung memiliki wawasan yang lebih luas, keterampilan yang relevan dengan perkembangan zaman, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan sistem kerja dan tuntutan profesional yang terus berkembang.

Urgensi pelatihan karyawan juga berkaitan erat dengan upaya peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara menyeluruh. Melalui pelatihan yang dirancang secara terencana dan sistematis,

---

<sup>9</sup> Hera Febriani and Ahmad Firman Hakim, "Program Pelatihan Satukelas.Com Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia" 7, no. 2021 (2025): 573 h. 80.

karyawan memiliki kesempatan untuk memperbarui dan memperdalam pengetahuan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, meningkatkan keterampilan teknis maupun nonteknis, serta mengembangkan sikap kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Pelatihan yang efektif mampu membantu karyawan memahami prosedur kerja secara lebih tepat, meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta meningkatkan efisiensi dan ketepatan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan individual, tetapi juga sebagai upaya strategis dalam menciptakan kinerja organisasi yang optimal.<sup>10</sup>

Selain itu, pelatihan karyawan berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang mendukung terciptanya budaya organisasi yang positif. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara berkelanjutan cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, motivasi kerja yang kuat, serta komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan inovatif. Pelatihan juga menjadi sarana bagi organisasi untuk menanamkan nilai-nilai, etika kerja, serta standar profesionalisme yang diharapkan, sehingga tercipta keselarasan antara kepentingan individu dan tujuan organisasi.

Dengan demikian, pelatihan karyawan tidak hanya memberikan manfaat bagi pengembangan individu, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mampu mengelola pelatihan karyawan secara efektif akan lebih siap menghadapi tantangan perubahan, meningkatkan efisiensi operasional, serta memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan atau pemangku kepentingan. Oleh karena itu, pelatihan karyawan harus dipandang sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta daya saing organisasi.

### **Pelatihan Karyawan Ditinjau dari Prinsip Pembelajaran**

Pelatihan karyawan pada hakikatnya merupakan proses pembelajaran bagi orang dewasa, sehingga penerapannya harus memperhatikan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa (*andragogi*). Prinsip utama dalam pembelajaran orang dewasa adalah relevansi materi dengan kebutuhan kerja, keterlibatan aktif peserta, serta pemanfaatan pengalaman sebagai sumber belajar. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk belajar apabila materi pelatihan memiliki keterkaitan langsung dengan tugas dan permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Politeknik Stibisnis And Universitas Kristen Petra, "Sosialisasi Pentingnya Manajemen Pelatihan Kerja Sebagai Pengembangan Jenjang Karier Karyawan Berbasis Digital Oleh" 4, no. 9 (2025): 1831–38.

<sup>11</sup> Dedek Kustiawati et al., "Analisis Elastisitas Permintaan Terhadap Masalah Kenaikan Harga Bahan Bakar Minyak (Bbm) Di Indonesia" 2, no. 1 (2022): h. 86.

Selain itu, prinsip pembelajaran menekankan pentingnya pendekatan pembelajaran yang bersifat partisipatif dan kontekstual. Metode pembelajaran seperti diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, dan praktik langsung lebih efektif dibandingkan metode ceramah satu arah. Hal ini karena pembelajaran yang aktif memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan yang relevan dengan situasi kerja nyata.

Prinsip pembelajaran juga menuntut adanya umpan balik (*feedback*) dan evaluasi yang berkelanjutan. Umpan balik yang konstruktif membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan diri, serta mendorong perbaikan kinerja. Dengan demikian, pelatihan yang berlandaskan prinsip pembelajaran yang tepat akan menghasilkan proses belajar yang bermakna dan berdampak nyata terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

Pelatihan karyawan pada hakikatnya merupakan proses pembelajaran bagi orang dewasa, sehingga pelaksanaannya harus didasarkan pada prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa atau *andragogi*. Pembelajaran bagi orang dewasa memiliki karakteristik yang berbeda dengan pembelajaran pada peserta didik usia sekolah, karena karyawan umumnya telah memiliki pengalaman kerja, latar belakang pengetahuan, serta kebutuhan belajar yang spesifik. Prinsip utama dalam pembelajaran orang dewasa menekankan relevansi materi dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan, keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran, serta pemanfaatan pengalaman kerja sebagai sumber belajar yang bernilai. Karyawan cenderung memiliki motivasi belajar yang tinggi apabila materi pelatihan berkaitan langsung dengan tugas, tanggung jawab, dan permasalahan nyata yang dihadapi di lingkungan kerja, sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna dan aplikatif.<sup>12</sup>

Selain itu, prinsip pembelajaran orang dewasa menekankan pentingnya pendekatan pembelajaran yang bersifat partisipatif dan kontekstual. Pelatihan yang melibatkan peserta secara aktif melalui diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, permainan peran, dan praktik langsung dinilai lebih efektif dibandingkan dengan metode ceramah satu arah yang bersifat pasif. Pendekatan pembelajaran aktif memungkinkan karyawan untuk berinteraksi, berbagi pengalaman, serta mengaitkan materi pelatihan dengan situasi kerja yang sesungguhnya. Melalui proses tersebut, karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga mengembangkan kemampuan berpikir kritis, keterampilan pemecahan masalah, serta kemampuan mengambil keputusan secara tepat sesuai dengan konteks pekerjaan.

Prinsip pembelajaran juga menuntut adanya umpan balik (*feedback*) dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan selama dan setelah proses pelatihan berlangsung. Umpan balik yang

---

<sup>12</sup> Wenlin Zhang, "An Economic Analysis of Price Elasticity: Model , Challenges , and Implications" 0 (2025): 112–16, <https://doi.org/10.54254/2754-1169/2025.BL23782>. H. 81

konstruktif membantu karyawan memahami sejauh mana pencapaian kompetensi yang telah diperoleh, mengenali kelebihan dan kekurangan diri, serta mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Evaluasi pelatihan tidak hanya berfungsi untuk menilai hasil belajar, tetapi juga sebagai dasar untuk memperbaiki metode, materi, dan strategi pembelajaran pada pelatihan berikutnya. Dengan demikian, pelatihan karyawan yang berlandaskan prinsip pembelajaran orang dewasa akan menghasilkan proses belajar yang efektif, bermakna, dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi serta profesionalisme karyawan.<sup>13</sup>

### **Pengembangan Kurikulum Pelatihan yang Berkualitas**

Kurikulum pelatihan merupakan komponen inti dalam penyelenggaraan pelatihan karyawan. Kurikulum berfungsi sebagai pedoman dalam merancang tujuan, materi, metode, dan evaluasi pelatihan. Pengembangan kurikulum pelatihan yang berkualitas harus diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) yang mencerminkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

Kurikulum pelatihan yang berkualitas memiliki karakteristik yang jelas, terukur, dan fleksibel. Tujuan pelatihan dirumuskan secara spesifik dan dapat diukur, sehingga memudahkan evaluasi keberhasilan pelatihan. Materi pelatihan disusun secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan kerja, sementara metode pembelajaran dipilih sesuai dengan karakteristik peserta dan tujuan pembelajaran. Selain itu, kurikulum pelatihan harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan organisasi.

Evaluasi merupakan bagian penting dalam pengembangan kurikulum pelatihan. Evaluasi tidak hanya dilakukan untuk menilai pemahaman peserta, tetapi juga untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan kurikulum pelatihan di masa mendatang, sehingga pelatihan dapat berlangsung secara berkelanjutan dan berkualitas.<sup>14</sup>

Kurikulum pelatihan merupakan komponen inti dalam penyelenggaraan pelatihan karyawan karena berfungsi sebagai kerangka konseptual dan operasional yang mengarahkan seluruh proses pelatihan agar berjalan secara sistematis, terencana, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Kurikulum pelatihan tidak hanya dipahami sebagai kumpulan materi yang akan disampaikan kepada peserta, tetapi sebagai rancangan menyeluruh yang mencakup tujuan pelatihan, standar kompetensi yang ingin dicapai, struktur materi, strategi dan metode

---

<sup>13</sup> Etty Zuliawati Zed et al., "Penerapan Analisis Permintaan Dan Elastisitas Harga Untuk Pengembangan Produk UMKM Teras Steak" 2 (2025). H. 199

<sup>14</sup> Moh Rizqi and Universitas Trunojoyo Madura, "Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Era Digital : Studi Literatur Review Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Era Digital : Studi Literatur Review" 2, no. 11 (2024). H. 291

pembelajaran, media dan sumber belajar, serta mekanisme evaluasi. Dengan adanya kurikulum yang jelas dan terstruktur, pelaksanaan pelatihan dapat berlangsung secara lebih terarah dan konsisten, sehingga setiap kegiatan pembelajaran memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kompetensi karyawan.<sup>15</sup>

Pengembangan kurikulum pelatihan yang berkualitas harus diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) yang komprehensif dan berbasis pada kondisi riil organisasi. Analisis kebutuhan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai target kinerja dan menghadapi tantangan perubahan. Analisis kebutuhan dapat dilakukan pada tingkat individu, jabatan, maupun organisasi secara keseluruhan, sehingga pelatihan yang dirancang benar-benar sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan nyata di lapangan. Tanpa analisis kebutuhan yang akurat, kurikulum pelatihan berpotensi tidak relevan, tidak tepat sasaran, dan kurang memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kurikulum pelatihan yang berkualitas memiliki karakteristik yang jelas, terukur, dan sistematis, sehingga memudahkan proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Tujuan pelatihan dirumuskan secara spesifik dan dapat diukur agar keberhasilan pelatihan dapat dievaluasi secara objektif. Tujuan tersebut kemudian dijabarkan ke dalam materi pelatihan yang disusun secara runtut dan relevan dengan kebutuhan kerja karyawan, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Materi pelatihan harus disajikan secara kontekstual dan aplikatif agar mudah dipahami dan diterapkan dalam situasi kerja nyata. Selain itu, kurikulum pelatihan harus memberikan keseimbangan antara penguasaan konsep teoritis dan pengembangan keterampilan praktis yang dibutuhkan karyawan.

Pemilihan metode dan strategi pembelajaran dalam kurikulum pelatihan juga memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas pelatihan. Metode pembelajaran harus disesuaikan dengan karakteristik peserta pelatihan, tingkat pengalaman kerja, gaya belajar, serta tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Pendekatan pembelajaran yang partisipatif dan berpusat pada peserta, seperti diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, dan praktik langsung, lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan pemahaman karyawan dibandingkan metode ceramah satu arah. Selain itu, kurikulum pelatihan perlu bersifat fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, sehingga dapat memanfaatkan berbagai media dan platform pembelajaran digital yang mendukung proses pembelajaran yang lebih interaktif dan efisien.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Etty Zuliawati Zed et al., "Analisis Permintaan Dan Elastisitas Harga Produk Umkm Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Bisnis," 2025, h. 97.

<sup>16</sup> Yuyun Puji Rahayu, "Model Elastisitas Permintaan Energi" 22, no. 1 (2025): h. 24.

Evaluasi merupakan tahap akhir sekaligus bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan kurikulum pelatihan karyawan. Evaluasi tidak hanya bertujuan untuk menilai tingkat pemahaman dan kepuasan peserta pelatihan, tetapi juga untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan di tempat kerja. Hasil evaluasi menjadi dasar penting dalam melakukan refleksi, perbaikan, dan penyempurnaan kurikulum pelatihan di masa mendatang. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, kurikulum pelatihan dapat terus dikembangkan agar tetap relevan, berkualitas, dan mampu mendukung strategi pengembangan sumber daya manusia serta keberlanjutan organisasi.<sup>17</sup>

### **Integrasi Prinsip Pembelajaran dan Kurikulum dalam Pelatihan Karyawan**

Integrasi antara prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan merupakan kunci utama dalam menciptakan pelatihan karyawan yang efektif. Kurikulum pelatihan yang baik harus dirancang berdasarkan prinsip pembelajaran yang menempatkan karyawan sebagai subjek aktif dalam proses belajar. Hal ini berarti bahwa seluruh komponen kurikulum, mulai dari tujuan hingga evaluasi, harus selaras dengan kebutuhan dan karakteristik peserta pelatihan.

Pelatihan yang terintegrasi dengan baik akan menghasilkan pengalaman belajar yang lebih bermakna dan aplikatif. Karyawan tidak hanya memahami materi secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam konteks kerja nyata. Dengan demikian, pelatihan menjadi sarana pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan pengembangan profesionalisme karyawan.

Selain itu, integrasi prinsip pembelajaran dan kurikulum pelatihan juga mendorong terciptanya budaya belajar dalam organisasi. Organisasi yang menempatkan pelatihan sebagai bagian dari sistem pembelajaran berkelanjutan akan lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Budaya belajar ini pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan dan memperkuat daya saing organisasi.<sup>18</sup>

Integrasi antara prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan merupakan kunci utama dalam menciptakan pelatihan karyawan yang efektif, terarah, dan berkelanjutan. Pelatihan karyawan pada dasarnya adalah proses pembelajaran, sehingga perancangannya harus didasarkan pada prinsip-prinsip pembelajaran yang tepat, khususnya pembelajaran orang dewasa. Kurikulum pelatihan yang disusun tanpa memperhatikan prinsip pembelajaran berpotensi menghasilkan proses pelatihan yang kurang relevan, monoton, dan tidak mampu menjawab kebutuhan peserta. Oleh karena itu, kurikulum pelatihan yang baik harus dirancang dengan

---

<sup>17</sup> Rima Harati, "Analisis Permintaan Gula Pasir Di Kota Palangkaraya. Universitas Palangka Raya" 2, no. April (2022): h. 63.

<sup>18</sup> Wachdijono, "Sifat Elastisitas Permintaan Cabai Rawit Dalam Dua Kondisi Perubahan Harga Di Kota Cirebon" 02, no. 1 (2020): h. 10.

menempatkan karyawan sebagai subjek aktif dalam proses belajar, sehingga mereka tidak hanya menjadi penerima materi, tetapi juga terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran.

Keterpaduan antara prinsip pembelajaran dan kurikulum pelatihan tercermin dalam keselarasan seluruh komponen kurikulum, mulai dari tujuan, materi, metode, hingga evaluasi pelatihan. Tujuan pembelajaran harus dirumuskan berdasarkan kebutuhan dan karakteristik peserta pelatihan agar hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. Materi pelatihan disusun secara kontekstual dan relevan dengan permasalahan kerja yang dihadapi karyawan, sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna. Pemilihan metode dan media pembelajaran juga perlu disesuaikan dengan gaya belajar peserta, tingkat pengalaman kerja, serta jenis kompetensi yang ingin dikembangkan, agar proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan menarik.

Pelatihan yang terintegrasi dengan baik antara prinsip pembelajaran dan kurikulum pelatihan akan menghasilkan pengalaman belajar yang lebih aplikatif dan berorientasi pada praktik. Karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan secara teoritis, tetapi juga dilatih untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi kerja nyata melalui kegiatan diskusi, studi kasus, simulasi, dan praktik langsung. Proses pembelajaran yang bersifat aktif dan kontekstual ini membantu karyawan mengembangkan kemampuan berpikir kritis, keterampilan pemecahan masalah, serta kemampuan mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan berfungsi sebagai sarana pembelajaran yang secara langsung mendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme karyawan.<sup>19</sup>

Selain berdampak pada peningkatan kompetensi individu, integrasi prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan juga berperan penting dalam mendorong terbentuknya budaya belajar dalam organisasi. Organisasi yang merancang pelatihan secara terintegrasi akan lebih mampu menumbuhkan kesadaran karyawan akan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat. Karyawan terdorong untuk terus meningkatkan kemampuan diri, terbuka terhadap pengetahuan baru, dan siap beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Budaya belajar yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan.

Pada akhirnya, integrasi antara prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan memberikan dampak strategis bagi organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dirancang secara terintegrasi tidak hanya meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas, komitmen, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Organisasi yang memiliki

---

<sup>19</sup> Lilik Handayani and Shofiana Syam, "Pengaruh Inflasi Dan Daya Beli Terhadap Perubahan Harga , Elastisitas Permintaan , Dan Perilaku Konsumsi : Studi Pada UMKM Di Kota Balikpapan" 16, no. September (2025): h. 406.

sistem pelatihan yang terintegrasi dengan baik akan lebih siap menghadapi tantangan perubahan, meningkatkan daya saing, serta mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.<sup>20</sup>

### **Dampak Pelatihan Berkualitas terhadap Kinerja dan Pengembangan Organisasi**

Pelatihan karyawan yang dirancang berdasarkan prinsip pembelajaran dan kurikulum yang berkualitas memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi. Karyawan yang kompeten dan terlatih dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah, serta kemampuan beradaptasi yang lebih baik terhadap perubahan.

Dari sisi organisasi, pelatihan berkualitas berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas layanan. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam pengembangan kepemimpinan, peningkatan kerja sama tim, serta pembentukan budaya organisasi yang positif. Dengan demikian, pelatihan karyawan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai strategi pengembangan organisasi secara menyeluruh.

Pelatihan karyawan yang dirancang berdasarkan prinsip pembelajaran dan didukung oleh kurikulum pelatihan yang berkualitas memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja individu karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mengikuti pelatihan yang terencana dan relevan dengan kebutuhan kerja cenderung memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Kompetensi yang meningkat tersebut tercermin dalam kemampuan karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien, menurunnya tingkat kesalahan kerja, serta meningkatnya ketepatan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, karyawan yang terlatih dengan baik umumnya memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan teknologi, sistem kerja, dan tuntutan profesional yang terus berkembang.

Dampak positif pelatihan berkualitas juga terlihat pada aspek motivasi dan kepercayaan diri karyawan. Melalui pelatihan yang berorientasi pada pembelajaran aktif dan aplikatif, karyawan merasa lebih dihargai dan diberdayakan oleh organisasi. Hal ini mendorong tumbuhnya rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang konsisten dan berkelanjutan, serta lebih terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan diri.

Dari sisi organisasi, pelatihan karyawan yang berkualitas berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai

---

<sup>20</sup> Weriantoni, "Analisis Permintaan Telur Pada IKM Rendang Di Kabupaten Lima Puluh Kota Analisis of Egg Demand In Rendang SMEs In Fifty City District" 23, no. 2 (2023): h. 65.

dengan kebutuhan pekerjaan mampu bekerja dengan lebih cepat, tepat, dan terorganisasi, sehingga penggunaan sumber daya organisasi menjadi lebih optimal. Pelatihan juga membantu organisasi dalam menekan biaya akibat kesalahan kerja, rendahnya kualitas hasil kerja, maupun tingginya tingkat pergantian karyawan. Dengan demikian, pelatihan karyawan dapat dipandang sebagai investasi strategis yang memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

Selain itu, pelatihan karyawan berperan penting dalam pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kerja sama tim. Melalui pelatihan yang terstruktur, organisasi dapat menyiapkan calon pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang baik. Pelatihan yang melibatkan kerja kelompok juga mendorong terjalinnya hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi antarindividu dan unit kerja, serta memperkuat semangat kolaborasi. Kondisi ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.<sup>21</sup>

Dengan demikian, pelatihan karyawan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi individu, tetapi juga sebagai strategi pengembangan organisasi secara menyeluruh. Pelatihan yang dirancang berdasarkan prinsip pembelajaran dan kurikulum yang berkualitas mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi, membentuk budaya kerja yang positif, serta meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan kerja.

## **KESIMPULAN**

Pelatihan karyawan merupakan komponen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, kinerja, dan daya saing organisasi. Pelatihan yang efektif tidak hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi harus dirancang sebagai proses pembelajaran yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Ditinjau dari prinsip pembelajaran, pelatihan karyawan harus memperhatikan karakteristik pembelajaran orang dewasa yang menekankan relevansi materi, keterlibatan aktif peserta, pemanfaatan pengalaman kerja, serta penerapan metode pembelajaran yang partisipatif dan aplikatif. Penerapan prinsip-prinsip pembelajaran tersebut akan meningkatkan motivasi belajar karyawan dan memastikan bahwa hasil pelatihan dapat diterapkan secara nyata dalam lingkungan kerja.

Selain itu, pengembangan kurikulum pelatihan yang berkualitas menjadi faktor penentu keberhasilan pelatihan karyawan. Kurikulum yang baik disusun berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan, memiliki tujuan yang jelas dan terukur, materi yang relevan, metode yang sesuai, serta evaluasi yang berkelanjutan. Integrasi antara prinsip pembelajaran dan kurikulum pelatihan yang

---

<sup>21</sup> Harsuti Diah Retnowati, dkk. "Analisis Permintaan Air Perusahaan Daerah Air Minum (Studi Empiris Pada PDAM Tirta Satria Di Kota Purwokerto) Diah" 6, no. 2 (2023): h. 1206.

terencana akan menghasilkan pelatihan yang efektif, efisien, dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan karyawan yang didasarkan pada prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan berkualitas tidak hanya berkontribusi pada pengembangan individu karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan serta membangun budaya belajar yang adaptif dan profesional.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada RENGAS: Jurnal Pelita Ilmiah Pendidikan atas kesempatan yang diberikan untuk mempublikasikan artikel ini.

### DAFTAR PUSTAKA

Balqis, Nawal, Ilzar Daud, Efa Irdhayanti, M Irfani Hendri, and Dody Pratama Marumpe.

“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi Di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat” 4, no. 10 (2025)

<http://scholar.google.com/scholar?q=Pengaruh+Pelatihan+Dan+Pengembangan+Diri+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Dengan+Kompetensi+Sebagai+Variabel+Mediasi+Di+BPSDM+Provinsi+Kalimantan+Barat>

Buana, Universitas Mercu. “Training And Development To Improve Employee Performance 1 1 Marida Sinaga, 2 Setyo Riyanto,” 2016, 66–71.

<http://scholar.google.com/scholar?q=Training+and+Development+to+Improve+Employee+Performance+Marida+Sinaga+Setyo+Riyanto>

Diah Retnowati\*, Eli Susanti, Ratna Puji Astuti, Sodik Dwi Purnomo, Herwiek Diyah Lestari, Harsuti. “Analisis Permintaan Air Perusahaan Daerah Air Minum (Studi Empiris Pada PDAM Tirta Satria Di Kota Purwokerto) Diah” 6, no. 2 (2023): 1195–1206.

<http://scholar.google.com/scholar?q=Analisis+Permintaan+Air+Perusahaan+Daerah+Air+Minum+PDAM+Tirta+Satria+Purwokerto>

Febriani, Hera, and Ahmad Firman Hakim. “Program Pelatihan Satukelas.Com Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia” 7, no. 2021 (2025): 573–80.

<http://scholar.google.com/scholar?q=Program+Pelatihan+Satukelas.com+Dalam+Meningkatkan+Kompetensi+Sumber+Daya+Manusia>

Handayani, Lilik, and Shofiana Syam. “Pengaruh Inflasi Dan Daya Beli Terhadap Perubahan Harga , Elastisitas Permintaan , Dan Perilaku Konsumsi : Studi Pada UMKM Di Kota Balikpapan” 16, no. September (2025)

<http://scholar.google.com/scholar?q=Pengaruh+Inflasi+Dan+Daya+Beli+Terhadap+Perubahan+Harga+UMKM+Balikpapan>

- Harati, Rima. "Analisis Permintaan Gula Pasir Di Kota Palangkaraya Rima Harati Universitas Palangka Raya" 2, no. April (2022)  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Analisis+Permintaan+Gula+Pasir+di+Kota+Palangkaraya>
- Hasanah, Hasanah, Fyo Gebina, and Ariva Chafshah. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan" 1, no. 2 (2024): 171–83.  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Analisis+Pelatihan+Dan+Pengembangan+Karyawan+Hasanah>
- Ikbal, Muhammad, and Rahmatia Yunus. "Pengaruh Elastisitas Budidaya Ikan Terhadap Kabupaten Bone Permintaan Adalah Sejumlah Barang Atau Jasa Yang Ingin Dan Mampu Dibeli Oleh" 8, no. 1 (2022): 112–20.  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Pengaruh+Elastisitas+Budidaya+Ikan+Terhadap+Permintaan+Kabupaten+Bone>
- Kustiawati, Dedek, Lathifatul Irsyadah, Mutiah Allayda Gayatri, and Mutiara Widya Arni. "Analisis Elastisitas Permintaan Terhadap Masalah Kenaikan Harga Bahan Bakar Minyak (BBM) Di Indonesia" 2, no. 1 (2022)  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Analisis+Elastisitas+Permintaan+Terhadap+Kenaikan+Harga+BBM+di+Indonesia>
- Rahayu, Yuyun Puji. "Model Elastisitas Permintaan Energi" 22, no. 1 (2025): 12–24.  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Model+Elastisitas+Permintaan+Energi+Yuyun+Puji+Rahayu>
- Rizqi, Moh, and Universitas Trunojoyo Madura. "Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Era Digital : Studi Literatur Review Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Era Digital : Studi Literatur Review" 2, no. 11 (2024).  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Pelatihan+dan+Pengembangan+di+Era+Digital+Studi+Literatur+Review>
- Selviyanti, Nur Hidayah, Nurul Fadila, Yuliana Dewi Sulis, Isa Anshori, Buyung Aulia Safrizal, Magister Manajemen, and Universitas Trunojoyo Madura. "Systematic Literature Review : Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan" 8, no. 30 (2023)  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Systematic+Literature+Review+Peran+Pelatihan+dan+Pengembangan+SDM>
- Sona, Prilia, Br Ginting, and M Chaerul Rizky. "Analysis Of Employee Training And," 2020
- Stibisnis, Politeknik, and Universitas Kristen Petra. "Sosialisasi Pentingnya Manajemen Pelatihan

- Kerja Sebagai Pengembangan Jenjang Karier Karyawan Berbasis Digital Oleh” 4, no. 9 (2025)  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Analysis+of+Employee+Training+and+Development+Sona+Ginting>
- Wachdijono. “Sifat Elastisitas Permintaan Cabai Rawit Dalam Dua Kondisi Perubahan Harga Di Kota Cirebon” 02, no. 1 (2020)  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Sosialisasi+Pentingnya+Manajemen+Pelatihan+Kerja+Berbasis+Digital>
- Weriantoni. “Analisis Permintaan Telur Pada IKM Rendang Di Kabupaten Lima Puluh Kota  
Analysis of Egg Demand In Rendang SMEs In Fifty City District” 23, no. 2 (2023): 357–65.  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Analisis+Permintaan+Telur+IKM+Rendang+Kabupaten+Lima+Puluh+Kota>
- Wicaksana, Haqqi Aulia, Rony Setiawan, Universitas Kristen Maranatha, and Universitas Kristen Maranatha. “Dampak Program Pelatihan Bagi Kinerja Karyawan” 3, no. 03 (2025): 207–19.  
<https://doi.org/10.58812/smb.v3i03>.
- Yenti, Yatna, and Dhani Aristiawan. “Analysis Of Demand Elasticity And Pricing Strategy At Mcdonald ’ S” 5, no. 7 (2025)  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Analysis+of+Demand+Elasticity+and+Pricing+Strategy+at+McDonald%27s>
- Zed, Ety Zuliawati, Priyo Handoko, M Abdul Rohman, Rifki Aftoni, Dede Wijaya, and Universitas Pelita Bangsa. “Penerapan Analisis Permintaan Dan Elastisitas Harga Untuk Pengembangan Produk UMKM Teras Steak” 2 (2025).  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Penerapan+Analisis+Permintaan+dan+Elastisitas+Harga+UMKM+Teras+Steak>
- Zed, Ety Zuliawati, Siti Khodijah, Marsya Meina Kirana, Alya Rahmawati, Universitas Pelita Bangsa, Usaha Mikro, Elastisitas Harga, Permintaan Produk, and Pengambilan Keputusan Bisnis. “Analisis Permintaan Dan Elastisitas Harga Produk Umkm Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Bisnis,” 2025  
<http://scholar.google.com/scholar?q=Analisis+Permintaan+dan+Elastisitas+Harga+Produk+UMKM+Pengambilan+Keputusan+Bisnis>
- Zhang, Wenlin. “An Economic Analysis of Price Elasticity : Model , Challenges , and Implications” 0 (2025): 112–16. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/2025.BL23782>.