



Evaluasi Dampak Strategi Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Inovasi Organisasi

Intan Masfauur Rohmah¹, Silvia Lailatul Anggraini², Rufita Laily Suryanti³, Nurul Setianingrum⁴

¹Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

²Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

³Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

⁴Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

intanmasfauur123@gmail.com, anggrainisilvia346@gmail.com, Rufitalailysuryanti04@gmail.com, nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

Dalam penelitian ini tujuan organisasi bergantung pada kebiasaan kerja karyawan. Pada tahapan evaluasi ini, akan melihat apakah hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan dengan memperhatikan penyusunan kriteria evaluasi, tujuan evaluasi dan metode yang akan digunakan. Pengembangan sangatlah penting dalam praktiknya keberhasilan bisnis didasarkan pada standar kinerja yang tinggi dan bergantung pada kehidupan sehari-hari. Dalam metode ini menggunakan tinjauan pustaka dari penelitian sebelumnya untuk menjawab hipotesis peneliti. Penelitian ini mengumpulkan data dari sumber literatur seperti jurnal, artikel, dan laporan penelitian yang membahas topik tersebut. Program pelatihan tidak hanya meningkatkan kecakapan teknik karyawan tetapi juga menumbuhkan keterampilan interpersonal dan manajerial yang penting untuk mendorong pertumbuhan organisasi selain itu manajer sumber daya manusia menciptakan budaya perusahaan yang positif serta dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan yang etos kerja dan kuat serta bisa diandalkan, kemudian dapat meningkatkan standar kinerja karyawan, mengurangi pergantian karyawan dan memberikan hasil yang lebih berkualitas. Dan juga, Strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) berfokus pada penggunaan pendekatan baru untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Melalui keterlibatan dalam perencanaan strategis, SDM dapat memastikan bahwa kebijakan dan praktiknya selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek operasional sehari-hari tetapi juga berperan sebagai mitra strategis yang membantu organisasi dalam meraih kinerja unggul dan keunggulan kompetitif di pasar.

Kata Kunci: Evaluasi, Pengembangan, Pelatihan, SDM.

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kebiasaan kerja karyawannya. Jika organisasi ingin memiliki keunggulan berkelanjutan melalui basis data sumber daya manusia (SDM). Agar karyawan dan organisasi menjadi efektif, pelatihan dan pengembangan sangatlah penting (Devi & Shaik, 2012). Dalam praktiknya, keberhasilan bisnis didasarkan pada standar kinerja kerja yang tinggi, dan ini bergantung pada kehidupan sehari-hari rata-rata orang (Guest, 2011). Hal ini dicapai melalui pelatihan dan pengembangan (Brown & Read, 1984). Untuk itu, manajemen harus menekankan perlunya investasi dalam program pelatihan dan teknologi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan harus menerapkan program pelatihan yang lebih efektif untuk mendapatkan hasil maksimal dari investasi yang telah dilakukan. Hal ini diperlukan karena telah terjadi peningkatan produktivitas, pengetahuan, dan moral pekerja yang membuat mereka lebih kompetitif (Ronald, 2006). Konsep ini kurang begitu membantu bagi bisnis yang ingin menggunakan SDM sebagai keunggulan kompetitif. Pelatihan dan pengembangan merupakan perangkat strategis krusial yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, kebutuhan pelatihan setiap tahunnya semakin meningkat, karena mereka memahami bahwa mereka akan memperoleh keunggulan kompetitif (Tjahjono, 2005; Falola, dkk., 2014).

Pelatihan didefinisikan sebagai segala upaya untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan dalam pekerjaan mereka saat ini yang membuat mereka bertanggung jawab atau dalam tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka saat ini (Gomes, 2003:197). Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, program pelatihan perusahaan memberikan pengetahuan dan pengalaman praktis di tempat kerja (Dessler, 2020). Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memungkinkan karyawan menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah mereka peroleh dalam pelatihan master dan menerapkannya pada pekerjaan mereka. Ini adalah inisiatif yang digunakan organisasi untuk mempromosikan pembelajaran, kesukarelaan, dan pembelajaran. kegiatan sehari-hari (Noe, 2020). Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien selama jam kerja reguler dan dalam tugas-tugas khusus (Jackson et al, 2018).

Di sisi lain, pengembangan merupakan sarana untuk membantu karyawan dalam mengembangkan karier dan meningkatkan kinerja kerja mereka guna meningkatkan kedudukan mereka sebagai pekerja di masa mendatang (Tjeng, et al., 2013). Inilah yang membedakan pelatihan dari pengembangan; pelatihan harus lebih fokus pada pengembangan jangka pendek, sedangkan pengembangan harus fokus pada pengembangan jangka panjang. Pengembangan biasanya dikaitkan dengan peningkatan kapasitas kognitif atau afektif yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif. Sebagai kebutuhan dunia yang tidak dapat dipenuhi di masa depan, tenaga-tenaga terampil terdapat dalam berbagai bidang (Soss, et.al, 2011). Di masa seperti ini, kita harus siap untuk memiliki kemampuan dalam menciptakan inisiatif pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Dalam upaya ini, manajemen perusahaan mana pun dapat melakukan koreksi, sebagian besar melalui pengembangan SDM (Berge et al., 2002).

Tujuan dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk meningkatkan dan menaikkan prestasi kerja pegawai. Tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan tujuan dari pengembangan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang (Simamora, 2004). Pemberi pembentukan dan peningkatan produktivitas pegawai adalah keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam program pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu, diharapkan semakin banyak program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan, maka produktivitas akan meningkat (Hasibuan, 2000: 77). Program pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi bisnis yang ingin meningkatkan moral, pengetahuan, dan hasil kerja karyawan. Bisnis sering kali menemukan bahwa karyawan baru kurang memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk mengatasi kendala. Oleh karena itu, perlu untuk menerapkan program pembelajaran dan pengembangan bagi mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan karyawan, bisnis harus mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan pelatihan. Organisasi percaya bahwa dengan menerapkan inisiatif pelatihan dan pengembangan staf, mereka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kualitas hidup setiap karyawan. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan sambil memenuhi tujuan bisnis (Wiliandari, Y. 2014).

METODE

Dalam metode penelitian ini, tinjauan pustaka digunakan untuk menganalisis temuan penelitian sebelumnya guna menentukan hipotesis penelitian. Proses ini melibatkan peninjauan dan analisis berbagai jurnal nasional yang relevan dengan jurnal ini, yang kemudian dianalisis untuk menentukan hasil penelitian yang tersedia. Selanjutnya, temuan penelitian akan dibahas dan dievaluasi secara objektif, memanfaatkan kerangka teori yang relevan untuk memberikan konteks dan pemahaman yang lebih rinci. Penelitian ini membantu mengidentifikasi karakter dalam literatur yang ada dan memberikan informasi yang berguna untuk studi jangka panjang.

Metode penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis berbagai penelitian yang telah dilakukan mengenai topik strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Proses penelitian diawali dengan identifikasi dan pengumpulan literatur yang relevan, seperti jurnal, artikel, dan laporan penelitian yang membahas topik terkait. Data yang diperoleh dari sumber-sumber tersebut kemudian dianalisis dan disajikan secara deskriptif, sehingga memberikan wawasan tentang bagaimana strategi inovasi SDM dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pokok bahasan, penelitian ini juga dibangun berdasarkan kerangka teori dan perspektif yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi Dampak

Evaluasi dalam pelatihan menurut Asir dan Rami dalam (Tofan, 2021) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melakukan penilaian pada proses pelaksanaan pelatihan yang sebelumnya dilakukan apakah berjalan dengan lancar atau tidak. Dan proses evaluasi dilaksanakan jika ada pelaksanaan lagi, maka hal itu yang menjadi point untuk dievaluasi nantinya.

Pada tahapan evaluasi ini, akan melihat apakah hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan dengan memperhatikan penyusunan kriteria evaluasi, tujuan evaluasi dan metode yang akan digunakan, hal ini dikemukakan oleh Hidayat dan Nurasyiah dalam (Tofan, 2021).

Dalam suatu proses evaluasi pelatihan, terdapat evaluasi dampak. Menurut (Casban, dkk., 2020) evaluasi dampak ini dilakukan untuk mengetahui program pelatihan dapat memberikan perubahan yang dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat yang mempunyai kepedulian terhadap potensi bahaya kebakaran lingkungan rumah. Hasil evaluasi digunakan untuk membuat rekomendasi keberlanjutan program pelatihan dihentikan atau diteruskan. Sesuai dengan tujuan program pelatihan yang sudah ditetapkan.

Jadi dapat ditarik kesimpulan, bahwasannya evaluasi dampak adalah tahapan penting dalam proses pelatihan yang tujuannya untuk menilai sejauh mana pelatihan memberikan perubahan. Evaluasi ini tidak hanya mengukur pencapaian tujuan pelatihan, tetapi juga melihat dampak jangka panjang yang dihasilkan. Hasil dari evaluasi dampak akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, apakah program pelatihan akan dilanjutkan, diperbaiki, atau dihentikan, guna memastikan manfaat berkelanjutan bagi masyarakat atau kelompok sasaran.

2. Pelatihan dan Pengembangan Organisasi

Menurut Mathis (2002), pelatihan adalah suatu proses di mana individu mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses tersebut dapat disesuaikan dengan berbagai tujuan pelatihan organisasi secara fleksibel. Pelatihan menyediakan pengetahuan khusus bagi pegawai yang paham tentang tujuan organisasi, serta keterampilan yang diambil dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang, ada tantangan yang diidentifikasi antara tim pelatihan dan pengembangan, dengan tim pengembangan yang berfokus pada individu untuk mencapai keterampilan baru yang bermanfaat bagi pekerjaan mereka sekarang maupun di masa mendatang.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan dibawah ini: Pelatihan (training) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja, seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”.

Menurut Adrew E. Sikula dalam Mangkunegara, Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Menurut Gary Dessler (2009) Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan baru atau yang sudah ada untuk memulai pekerjaan mereka. Salah satu strategi utama yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas seseorang di tempat kerja adalah pelatihan. Pekerja, terlepas dari tingkat pengalaman, harus berpartisipasi dalam program pelatihan karena perubahan lingkungan kerja dapat memengaruhi strategi, lingkungan kerja, dan faktor terkait lainnya.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Suwanto dan Donni Juni Priansa, “Pengembangan SDM adalah suatu proses pembelejaran jangka panjang yang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

3. Konteks dan Tujuan Pelatihan Dalam Organisasi

Menurut (Suryani, dkk., 2023) pelatihan kontekstual merupakan suatu sarana yang dapat digunakan untuk memaksimalkan, meningkatkan, bahkan mengembangkan potensi karyawan dalam hal produktivitas yang dapat menghasilkan karyawan yang lebih disiplin dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Noe dalam (Gustiana, dkk., 2022) pelatihan kontekstual difokuskan pada lingkungan organisasi untuk memudahkan pengajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang berkaitan dengan anggota organisasi.

Pelatihan bertujuan untuk membantukan kinerja anggota dalam suatu organisasi. Pelatihan juga bertujuan untuk mengubah sikap, pengetahuan, ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif. Pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang (Gustiana, dkk., 2022).

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, konteks pelatihan dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan potensi, ketahanan, dan inovasi para anggotanya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja anggota dan meningkatkan kapasitas organisasi untuk pertumbuhan di masa mendatang.

4. Strategi Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) berfokus pada penggunaan pendekatan baru untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Pendekatan ini mencakup beberapa aspek, mulai dari memanfaatkan teknologi terbaru dalam proses pelatihan dan seleksi hingga mengembangkan program pelatihan yang kreatif untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Strategi inovasi juga menyerukan pengembangan sistem evaluasi kerja yang lebih fleksibel dan berbasis data. Hal ini memungkinkan manajer untuk memberikan umpan balik yang lebih akurat dan bermanfaat (Bankar & Shukla, 2023).

Secara umum, strategi lebih mengutamakan penggunaan perangkat analitik untuk melacak dan mengevaluasi jam kerja karyawan secara diam-diam dan menggunakan perencanaan berbasis kinerja untuk menyelaraskan pertumbuhan karyawan dengan visi strategis perusahaan. Selain itu, pendekatan ini menyoroti betapa pentingnya mengembangkan budaya organisasi yang menumbuhkan kreativitas dan kerja sama tim, di mana karyawan merasa terinspirasi untuk berinovasi dan mengambil risiko serta berpartisipasi dalam proses perbaikan yang berkelanjutan. Menggabungkan teknologi baru dengan praktik kerja kreatif akan meningkatkan efisiensi dalam operasi bisnis dan mendukung pertumbuhan individu yang lebih sejalan dengan tujuan organisasi (sebagaimana ditetapkan oleh Sutrisno pada tahun 2023).

Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) semakin penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam dunia bisnis yang terus berkembang. Meskipun banyak organisasi mengikuti strategi bisnis yang sukses, perubahan cepat dalam teknologi, pasar, dan hukum memerlukan adaptasi strategis yang berkelanjutan. Agar bisnis berhasil di pasar yang kompetitif, bisnis tersebut harus memiliki aktivitas yang unik, produk yang unik, dan identitas perusahaan yang berbeda yang membedakannya dari pesaing. Diferensiasi, sebagai strategi utama, berfokus pada inovasi produk atau layanan yang unik sehingga pelanggan bersedia membayar lebih.

Diferensiasi yang efektif memerlukan kolaborasi di antara beberapa departemen, termasuk strategi, logistik, manufaktur, dan pemasaran, untuk menentukan nilai pasar. Di sisi lain, Schumpeter menegaskan bahwa inovasi, baik dalam bentuk produk, layanan, atau proses baru, dapat berdampak positif pada lingkungan yang kompetitif. Untuk

mencapai hasil yang optimal, inovasi memerlukan kolaborasi dan partisipasi dari semua pemangku kepentingan. Melalui pengembangan sistem manajemen SDM yang strategis, bisnis dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan jangka panjang seperti meningkatkan pangsa pasar dan profitabilitas. Manajemen SDM yang efektif menyelaraskan tujuan perusahaan dengan strategi SDM dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, sikap, dan dukungan yang tepat untuk meningkatkan keberhasilan organisasi. Kinerja organisasi, yang diukur dari produktivitas dan kontribusi pengetahuan karyawan, merupakan ukuran keberhasilan strategi tersebut. (Abdelwahed et al., 2024).

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang inovatif menekankan perlunya pengembangan dan pengelolaan karyawan dengan standar yang ketat. Orang yang sangat termotivasi untuk sukses memiliki keunggulan kompetitif yang kuat, perasaan pencapaian pribadi yang kuat, dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan yang tinggi. Mereka selalu tertarik pada pekerjaan yang kompleks dan tidak teratur, mereka juga bertekad untuk mencapai tujuan mereka dan tidak pernah ragu untuk mencari cara untuk meningkatkan efisiensi. Dalam konteks ini, etika bisnis memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan berbagi pengetahuan. Pendidikan yang baik menciptakan model mental yang memfasilitasi pembentukan ide dan pemecahan masalah, dengan berjalan seiringnya waktu dapat meningkatkan kemampuan kognitif karyawan (Bahiroh & Imron, 2024).

Pengetahuan digunakan dalam proses penerapan inovasi, di mana struktur organisasi tradisional yang terdiri dari aturan, regulasi, dan praktik memengaruhi pengembangan pengetahuan dan komunikasi (Alqarni et al., 2023). Meskipun sistem hukum ini sering kali sulit dipahami, sistem ini berdampak negatif pada kemampuan orang untuk menjalani kehidupan yang memuaskan dan mengembangkan pengetahuan yang bermanfaat. Diharapkan interaksi antara norma dan nilai dalam budaya organisasi dapat meningkatkan pemikiran kritis yang dibutuhkan untuk memajukan dan meningkatkan inovasi serta transfer pengetahuan. Untuk memastikan pertumbuhan, bisnis harus memperhatikan pengembangan karyawan melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan karyawan secara berkelanjutan. Pelatihan karyawan dengan mengidentifikasi dan mengembangkan kekuatan serta kelemahan mereka sesuai dengan strategi perusahaan akan menciptakan organisasi yang dinamis, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Dengan menghargai budaya bisnis yang inovatif, karyawan dapat bekerja sama secara lebih efektif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dalam skala global (Gadzali et al., 2023).

5. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi

Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi sangatlah penting dan multifaset, yang melibatkan beberapa pendekatan dan teknik untuk memaksimalkan potensi karyawan. Pertama dan terutama, manajer SDM harus berkomitmen untuk mengidentifikasi dan memilih individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam hal potensi dan kapabilitasnya. Proses ini mencakup deskripsi pekerjaan yang jelas, teknik seleksi yang efektif, dan pengembangan strategi pengajaran yang efektif yang dapat mengidentifikasi kandidat terbaik. Selain itu, supervisor memberikan arahan dalam pelatihan dan pengembangan staf, memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi komitmen jangka panjang mereka terhadap pekerjaan mereka (Sulaeman & Nurcholidah, 2023).

Program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kecakapan teknis tetapi juga menumbuhkan keterampilan interpersonal dan manajerial, yang sangat penting untuk mendorong pertumbuhan organisasi (Susantinah & Krishnawan, 2023). Selain itu, manajer SDM bekerja untuk menciptakan dan memelihara budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan. Etos kerja yang kuat dan bisa diandalkan dapat meningkatkan standar kinerja karyawan, mengurangi pergantian karyawan, dan memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. Manajemen tenaga kerja yang efektif merupakan komponen penting dari strategi SDM, yang diimplementasikan melalui tujuan yang jelas, manajemen tenaga kerja yang konsisten, perencanaan tenaga kerja, dan inspeksi lokasi konstruksi. Dengan sistem evaluasi yang adil dan transparan, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Manajemen SDM juga berfungsi sebagai penghubung antara karyawan dan manajemen senior, menyampaikan kebutuhan serta kekhawatiran karyawan dan membantu dalam perencanaan strategis. Melalui keterlibatan dalam perencanaan strategis, SDM dapat memastikan bahwa kebijakan dan praktiknya selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan (Demir et al., 2023). Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek operasional sehari-hari tetapi juga berperan sebagai mitra strategis yang membantu organisasi dalam meraih kinerja unggul dan keunggulan kompetitif di pasar. Manajemen sumber daya manusia yang strategis berfokus pada peningkatan produktivitas melalui pendekatan holistik yang menyelaraskan kebijakan dan praktik SDM dengan strategi bisnis perusahaan. Implementasi dari manajemen SDM strategis mencakup penggunaan pendekatan yang terintegrasi secara vertikal dengan strategi bisnis, sehingga tujuan dan sasaran SDM sejalan dengan masalah umum organisasi seperti efektivitas organisasi serta aspek-aspek mendasar seperti kompensasi, pembelajaran dan pengembangan, sumber daya, serta hubungan karyawan.

Sumber Daya Manusia Strategis (SHRM) menyoroti penyelarasan tenaga kerja untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Menekankan bahwa berbagai aspek kinerja organisasi, yaitu efisiensi, kebocoran, dan kinerja keuangan, dapat meningkatkan keunggulan. Menurut SHRM, organisasi yang berhasil mengintegrasikan sumber daya manusia secara efisien lebih mungkin mencapai kesuksesan karena prosedur dan praktik SDM yang efektif memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi, sikap, dan keterampilan yang tepat untuk mendukung tujuan organisasi (Agustian et al., 2023).

Prioritas harus diberikan untuk meningkatkan efisiensi fungsi SDM berkenaan dengan produktivitas kerja dan keberhasilan organisasi karena terkadang sulit untuk mengurangi kontribusi SDM secara bertahap. Departemen SDM memiliki pendekatan kritis untuk mencapai sasaran dan strategi perusahaan, khususnya di bidang operasi bisnis sehari-hari. Produktivitas tempat kerja meningkatkan motivasi dan harga diri karyawan. Dengan menyelaraskan strategi SDM dengan strategi perusahaan secara global, departemen SDM dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap realisasi strategi perusahaan secara global dan, akhirnya, terhadap pencapaian sasaran organisasi secara global.

Dalam menyusun strategi, penting untuk mengidentifikasi dan menetapkan tujuan yang dapat dicapai guna memastikan bahwa rencana yang dibuat dapat dilaksanakan secara efektif. Motivasi yang kuat adalah keinginan untuk meraih keberhasilan, penguasaan, dan rasa kompetensi, yaitu memahami mengapa tujuan tersebut dikejar. Motivasi ini tidak hanya memaksa karyawan untuk bekerja pada level minimum; sebaliknya, motivasi ini juga menjadi faktor yang menurunkan produktivitas dan efisiensi mereka dalam bekerja. Meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi berprestasi, karena karyawan yang kurang berprestasi merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka. Mereka mengungkapkan keinginan mereka untuk meningkatkan kondisi kerja dan bekerja keras untuk meraih lebih banyak kesuksesan (Teresa & Fantinelli, 2024).

Saat mengembangkan strategi, penting untuk mengidentifikasi dan menetapkan tujuan yang dapat dicapai untuk memastikan bahwa rencana yang dibuat dapat dilaksanakan secara efektif. Motivasi berprestasi adalah keinginan pegawai untuk melakukan yang terbaik, sukses, dan merasa kompeten, yaitu mengapa tujuan tersebut. Motivasi ini tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkat minimum; sebaliknya, hal ini juga berfungsi sebagai faktor yang menurunkan kinerja dan efisiensi kerja mereka. Motivasi berprestasi adalah cara meningkatkan kepuasan kerja, dalam bahwa karyawan yang kurang berprestasi merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka. Mereka mengatur kesulitan mereka untuk memperbaiki kinerja dan berusaha keras mencapai keberhasilan yang lebih besar (Teresa & Fantinelli, 2024).

Dalam hal motivasi individu di tempat kerja, ada tiga faktor utama: efikasi diri, tekanan teman sebaya, dan motivasi pelestarian. Motif kekuasaan dapat diwujudkan dalam bentuk positif, seperti keinginan untuk mempengaruhi dan mendominasi secara konstruktif, atau negatif, seperti kecenderungan untuk mengontrol dan mendominasi secara tidak sehat. Dua jenis motivasi afiliasi adalah loyalitas afiliasi dan keuntungan afiliasi. Misi Afiliasi terkait dengan kebutuhan setiap orang untuk diakui dan dihormati dalam kelompoknya, sedangkan manfaatnya terkait dengan keuntungan yang dihasilkan dari hubungan interpersonal. Individu dengan tingkat motivasi keamanan yang tinggi cenderung sensitif terhadap pandangan dan perasaan orang lain terhadap diri mereka dan pekerjaan mereka. Prestasi memotivasi individu untuk melakukan tugas dengan empati tinggi dan mengambil risiko yang terukur. Selain itu, penekanan diberikan pada tanggung jawab dan umpan balik sebagai sarana untuk meningkatkan hasil kerja. Hal ini berfokus pada masa depan dan kemampuan mengatasi hambatan dengan meramalkan keadaan di masa depan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik (Bahiroh & Imron, 2024).

Untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mempertahankan karyawan berkualitas tinggi, diperlukan strategi retensi yang efektif. Strategi ini bertujuan untuk memahami visi dan nilai-nilai perusahaan sekaligus mengevaluasi karyawan yang telah menunjukkan keberhasilan. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu perusahaan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mempertahankan produktivitas dan efisiensi (Gadzali et al., 2023). Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk terus memberikan kontribusi dalam jangka panjang. Perhatikan strategi rekrutmen dan retensi untuk memastikan bahwa karyawan dengan pekerjaan berkualitas tinggi dipertahankan dan perusahaan terus mendapatkan manfaat dari karyawan yang pekerja keras dan berkomitmen.

KESIMPULAN

Evaluasi dampak adalah tahapan penting dalam proses pelatihan yang tujuannya untuk menilai sejauh mana pelatihan memberikan perubahan. Evaluasi ini tidak hanya mengukur pencapaian tujuan pelatihan, tetapi juga melihat dampak jangka panjang yang dihasilkan. Hasil dari evaluasi dampak akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, apakah program pelatihan akan dilanjutkan, diperbaiki, atau dihentikan, guna memastikan manfaat berkelanjutan bagi masyarakat atau kelompok sasaran.

Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan baru atau yang sudah ada untuk memulai pekerjaan mereka. Salah satu strategi utama yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas seseorang di tempat kerja adalah pelatihan. Pekerja, terlepas dari tingkat pengalaman, harus berpartisipasi dalam program pelatihan karena perubahan lingkungan kerja dapat memengaruhi strategi, lingkungan kerja, dan faktor terkait lainnya. Sedangkan pengembangan SDM adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang yang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Konteks pelatihan dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan potensi, ketahanan, dan inovasi para anggotanya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja anggota dan meningkatkan kapasitas organisasi untuk pertumbuhan di masa mendatang. Dan juga, Strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) berfokus pada penggunaan pendekatan baru untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Pendekatan ini mencakup beberapa aspek, mulai dari memanfaatkan teknologi terbaru dalam proses pelatihan dan seleksi hingga mengembangkan program pelatihan yang kreatif untuk meningkatkan

kemampuan dan keterampilan karyawan. Strategi inovasi juga menyerukan pengembangan sistem evaluasi kerja yang lebih fleksibel dan berbasis data. Hal ini memungkinkan manajer untuk memberikan umpan balik yang lebih akurat dan bermanfaat.

Manajemen SDM juga berfungsi sebagai penghubung antara karyawan dan manajemen senior, menyampaikan kebutuhan serta kekhawatiran karyawan dan membantu dalam perencanaan strategis. Melalui keterlibatan dalam perencanaan strategis, SDM dapat memastikan bahwa kebijakan dan pratiknya selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek operasional sehari-hari tetapi juga berperan sebagai mitra strategis yang membantu organisasi dalam meraih kinerja unggul dan keunggulan kompetitif di pasar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia nya sehingga jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik. Saya ingin juga menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Hj Nurul Setianingrum, S.E.,M.M atas bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penulisan jurnal ini. Serta kami ucapkan terimakasih kepada rekan-rekan yang turut berbagi ide, saran, dan masukan selama proses penyusunan jurnal. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Saya juga menyadari bahwa jurnal ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gustiana, Riska. 2022. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jemsi* 3(6): 657–66. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>.
- Mochammad Tofan. 2021. "Menyusun Program Pelatihan Bagi Karyawan." *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 1(4): 25–35. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimal/article/download/1361/1194/4938>.
- Mokobombang, Wahyudi, and Nurasia Natsir. 2024. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa." *Jurnal Minfo Polgan* 13(1): 606–18. doi:10.33395/jmp.v13i1.13756.
- MT, Casban ST, Umi Marfuah, Didi Sunardi, and Aria Purnamasari Dewi. 2020. "Evaluasi Pelatihan Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Di Lingkungan Rumah Tangga." *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR)* 3: 470–78. doi:10.37695/pkmcsr.v3i0.820.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 8(2): 240–48. doi:10.33373/dms.v8i2.2154.
- Suryani, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh. 2023. "Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains* 2(3): 363–70. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>.
- Taryono, Taryono, Suryono Efendi, and Hasanudin Hasanudin. 2024. "Strategi Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi." *Co-Creation : Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Bisnis* 3(1): 48–55. doi:10.55904/cocreation.v3i1.1278.
- Wiliandari, Yuli. 2018. "Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif." *Society* 5(2): 93–110. doi:10.20414/society.v5i2.1460.