

Optimasi Produktivitas Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Silvy Sondari Gadzali¹, Yohanes Susanto², Dheo Rimban³, Tri Agriana Sari⁴

¹Universitas Subang

²Universitas Bina Insan Lubuk Linggau

³Universitas Bina Insan Lubuk Linggau

⁴Universitas Bina Insan Lubuk Linggau

email: silvysondari@unsub.ac.id susantovohanes60@gmail.com dheo_rimban@univbinainaan.ac.id

tri_agri@univbinainsan.ac.id

Info Artikel :

Diterima :

12-08-2024

Disetujui :

28-08-2024

Dipublikasikan :

23-09-2024

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di era globalisasi dan persaingan pasar yang ketat. Faktor-faktor seperti pelatihan kerja, kesehatan mental dan fisik karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan berperan krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM, termasuk Training Need Analysis (TNA), membantu organisasi dalam merancang program yang relevan dan bermanfaat bagi karyawan. Dukungan organisasi, fasilitas pelatihan yang memadai, dan evaluasi keberhasilan menjadi elemen penting dalam memastikan efektivitas pelatihan dan pengembangan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini secara holistik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Kata Kunci: kinerja karyawan, produktivitas kerja, dukungan organisasi

ABSTRACT

Training and development of human resources (HR) are crucial strategies in enhancing employee performance and productivity in an era marked by globalization and fierce market competition. Factors such as job training, employees' mental and physical health, and the relationship between supervisors and subordinates play pivotal roles in boosting workplace productivity. Analysing the training and development needs of HR, including conducting Training Need Analysis (TNA), aids organizations in designing relevant and beneficial programs for employees. Organizational support, adequate training facilities, and performance evaluation are vital elements in ensuring the effectiveness of training and development initiatives. By considering these factors comprehensively, organizations can create a work environment conducive to employee growth and development, thereby achieving organizational goals more effectively.

Keywords: Employee performance, work productivity, organizational support.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Sabajaya Publisher. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Globalisasi dan perubahan kondisi ekonomi telah meningkatkan persaingan di antara berbagai perusahaan, memaksa mereka untuk meningkatkan kinerja, terutama kinerja sumber daya manusia (SDM). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja SDM adalah dengan memberikan pelatihan, sehingga karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan (Nugroho & Paradifa, 2020). Namun, pelatihan saja tidak cukup; perusahaan juga perlu merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten, karena karyawan yang kompeten lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan baru dan menyelesaikannya dengan efisien. Selain itu, perusahaan harus mengembangkan budaya kerja yang mendukung, yang mendorong inovasi dan kolaborasi antar karyawan.

Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan tanggap dalam mencapai tujuan organisasi, serta berperan aktif dalam menjalankan organisasi dan proses pengambilan keputusan. Setiap organisasi memiliki tujuan, baik umum maupun khusus, jangka pendek maupun jangka panjang,

yang akan dicapai dengan menggunakan berbagai sumber daya atau faktor produksi yang ada. Pengelola tidak akan dapat mencapai tujuan secara optimal jika penggunaan sumber daya atau faktor produksi tidak dilakukan dengan proses yang benar. Menurut pendapat Stoner (dalam Farchan, 2016), manajemen memegang peranan sangat penting karena merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya organisasi, serta penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan harus mengimplementasikan beberapa strategi dalam manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi penting dalam keseluruhan operasi perusahaan. Konsep ini mencakup berbagai aspek, mulai dari merekrut dan mempekerjakan karyawan hingga mengelola kinerja, pengembangan, dan pemeliharaan hubungan kerja yang baik. Penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa SDM bukanlah sekadar biaya, melainkan merupakan investasi jangka panjang yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan jika dikelola dengan baik. Dalam konteks pengelolaan SDM, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dan memastikan bahwa kebutuhan ini sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan. Hal ini mencakup penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, serta memberikan peluang pengembangan karir yang sesuai dengan minat dan potensi masing-masing individu.

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks, persaingan di pasar sangat ketat. Perusahaan harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan cepat dan memanfaatkan peluang yang muncul. Oleh karena itu, manajemen SDM harus proaktif dalam mengidentifikasi kebutuhan keterampilan baru dan memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pasar dan perkembangan teknologi. Program pengembangan pegawai menjadi kunci dalam memastikan bahwa karyawan dapat mengikuti perkembangan dan meningkatkan kinerja mereka. Ini melibatkan penyediaan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan individu karyawan. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan aspek kepemimpinan, kemampuan interpersonal, dan kemampuan berpikir kritis. Selain itu, manajemen SDM juga harus memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja yang sehat, dan dukungan untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Dengan mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang manajemen SDM dan mengimplementasikan praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada pertumbuhan, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi positif bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Pegawai dianggap sebagai aset yang vital untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan. Karena itu, keberadaan pegawai yang memiliki keterampilan, kecepatan, dan kemampuan yang memadai sangatlah penting dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Yulianto & Neneng, 2024). Salah satu pendekatan dalam mengelola sumber daya manusia adalah melalui penyediaan pelatihan kepada pegawai, yang dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun. Ini karena pelatihan membantu pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik. Meskipun biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan bisa cukup besar, perusahaan menganggapnya sebagai investasi dalam pengembangan SDM dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pelatihan, kompetensi pegawai dapat ditingkatkan untuk memenuhi standar yang dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PELAKSANAAN

Untuk memastikan kesinambungan dan keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, tahapan analisis, perencanaan, dan evaluasi harus dilakukan secara komprehensif.

Pertama, tahap Analisis Kebutuhan dimulai dengan identifikasi tujuan organisasi terkait peningkatan produktivitas. Dilakukan audit sumber daya manusia untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik. Selanjutnya, survei dan wawancara dengan karyawan digunakan untuk mengetahui area di mana mereka merasa kekurangan pengetahuan atau keterampilan.

Kemudian, tahap Perencanaan Program Pelatihan dan Pengembangan melibatkan penetapan tujuan yang jelas dan terukur untuk program pelatihan. Materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi diidentifikasi. Metode pengajaran yang efektif, seperti pelatihan langsung, pelatihan online, mentoring, atau rotasi pekerjaan, dipertimbangkan. Jadwal pelatihan yang memadai juga ditetapkan, memperhitungkan waktu dan kebutuhan operasional.

Terakhir, dalam tahap Evaluasi dan Umpan Balik, evaluasi dilakukan sebelum dan setelah pelatihan untuk mengukur perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Berbagai metode evaluasi, termasuk tes, kuesioner, atau observasi langsung, digunakan. Hasil pelatihan diperiksa terhadap tujuan awal untuk menentukan keberhasilan program. Umpan balik dari peserta pelatihan dan manajemen kemudian diterima untuk mendapatkan wawasan tentang kekuatan dan kelemahan program. Dengan demikian, pendekatan yang terstruktur ini memungkinkan organisasi untuk secara sistematis merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan sumber daya manusia untuk mencapai peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan

Produktivitas adalah ukuran efisiensi dalam menghasilkan output dengan mempertimbangkan input yang dikeluarkan. Dalam konteks kerja, produktivitas kerja mengacu pada seberapa efisien dan efektif seseorang atau suatu kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat diperdalam sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja: Pelatihan tidak hanya memberikan karyawan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, tetapi juga membekali mereka dengan pengetahuan dasar yang relevan. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tugas-tugas yang kompleks.
2. Kesehatan Mental dan Fisik: Kesehatan mental dan fisik karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas mereka. Karyawan yang merasa stres, lelah secara fisik, atau mengalami masalah kesehatan mental cenderung kurang produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mereka.
3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan: Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Komunikasi yang terbuka, dukungan timbal balik, dan pengakuan atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Dalam merancang strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini secara holistik. Memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan, kondisi kesehatan yang baik, dan hubungan yang positif di tempat kerja akan membantu menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kinerja yang optimal. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beberapa faktor secara menyeluruh atau holistik. Pertama, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini bisa meliputi penyediaan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara teratur untuk memastikan bahwa karyawan selalu diperbaharui dengan pengetahuan dan keterampilan terbaru yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, kondisi kesehatan karyawan juga merupakan faktor yang sangat penting. Karyawan yang sehat cenderung lebih energik, fokus, dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan program kesehatan dan kesejahteraan untuk memastikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan mereka. Terakhir, hubungan yang positif di tempat kerja juga berkontribusi pada meningkatnya produktivitas. Lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempromosikan budaya kerja yang positif dan membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini secara holistik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memungkinkan karyawan untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal. UMKM Happy Kue Lompong

B. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan adalah sebuah teknik yang dimanfaatkan dalam mengembangkan kapasitas atau keahlian individu yang telah menempati posisi atau jabatan tertentu di sebuah perusahaan atau organisasi (Nawangsari & Apriliana, 2021). Pelatihan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu strategi yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Melalui pelatihan ini, individu diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan SDM tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi secara keseluruhan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja yang terus berubah dan kompetitif.

Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan mempertimbangkan tiga sumber penting, yaitu analisis organisasional, analisis pekerjaan, dan analisis individu. Kami menganalisis kebutuhan pelatihan dengan memperhatikan pekerjaan dan individu karyawan. Analisis tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Pendekatan yang dapat dilakukan untuk analisis pekerjaan termasuk membandingkan persyaratan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Sedangkan untuk analisis individu, pendekatan yang dapat digunakan antara lain tes keterampilan, penilaian kerja individu, kuesioner, dan survei kepada karyawan atau anggota organisasi lainnya. Hasil dari analisis tersebut akan menentukan kebutuhan pelatihan yang perlu diproses.

Training Need Analysis (TNA) merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam suatu organisasi. Melalui TNA, perusahaan dapat memahami sejauh mana kemampuan karyawan dan apa yang diperlukan agar mereka dapat memenuhi tugas dan posisi yang diemban dengan baik.

Gap antara kemampuan karyawan dengan target pekerjaan merupakan indikator utama dalam menentukan perlunya pelatihan dan pengembangan. Jika terdapat kesenjangan antara apa yang dikuasai oleh karyawan saat ini dengan apa yang dibutuhkan untuk mencapai target pekerjaan, maka hal ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan akan penyempurnaan atau peningkatan keterampilan. Tanpa pelatihan yang sesuai, karyawan mungkin akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan efisien. Dengan melakukan TNA secara teratur, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area di mana karyawan memerlukan pengembangan keterampilan atau pengetahuan tambahan. Selain itu, TNA juga membantu perusahaan untuk merencanakan program pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan dan tujuan strategis perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang diselenggarakan akan lebih relevan, efektif, dan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

C. Kebijakan dan Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

Peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah seluruh karyawan dari perwakilan setiap perusahaan yang ada di Karawang. Ini mencakup berbagai tingkatan jabatan, mulai dari karyawan level entry hingga manajer senior. Bahkan, jika diperlukan, pemilik atau para manajer juga diikutsertakan dalam pelatihan ini. Keikutsertaan mereka bertujuan untuk memperkuat pemahaman mereka tentang kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan di berbagai tingkatan, serta untuk memberikan dukungan langsung dalam implementasi perubahan dan pembaruan yang dihasilkan dari pelatihan.

Peserta yang dipilih untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan dipilih berdasarkan evaluasi kebutuhan individu dan organisasional. Mereka yang dianggap membutuhkan materi untuk meningkatkan kinerja dan pengetahuan mereka terkait tugas dan pekerjaan yang sedang dijalankan akan menjadi prioritas. Selain itu, pemilihan peserta juga mempertimbangkan keterlibatan dan motivasi mereka untuk mengikuti pelatihan dengan maksimal. Dengan memastikan bahwa pelatihan dan pengembangan diarahkan kepada mereka yang paling membutuhkannya, perusahaan dapat memberikan

dampak yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas sehari-hari, serta dalam mencapai tujuan strategis jangka panjang perusahaan.

D. Faktor Pendukung Pelatihan Dan Pengembangan

Faktor pendukung memainkan peran krusial dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, dengan dukungan organisasi dan motivasi karyawan menjadi elemen utama. Dukungan organisasi, khususnya dari manajemen, memiliki dampak signifikan dalam keberhasilan program pelatihan dan pengembangan. Ini sering terwujud dalam bentuk perhatian yang lebih besar dari manajemen atau pemilik perusahaan terhadap karyawan. Menurut Marwansyah (dalam Cahya et al., 2021), dukungan ini sangat vital untuk kesuksesan program-program pelatihan dan pengembangan. Tanpa dukungan yang kuat dari manajemen, program-program tersebut mungkin tidak dapat berjalan dengan lancar.

Kemudian, fasilitas yang lengkap dan memadai merupakan aspek penting dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Ini mencakup ruang pelatihan yang nyaman dan dilengkapi dengan peralatan serta teknologi yang diperlukan, seperti proyektor, layar, papan tulis, dan akses internet. Selain itu, fasilitas yang baik juga mencakup tempat istirahat, area makan, dan fasilitas kesehatan yang mendukung kesejahteraan peserta pelatihan.

Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dengan memberikan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran. Ruang pelatihan yang nyaman dan dilengkapi dengan peralatan modern dapat membantu peserta pelatihan untuk fokus pada materi yang disampaikan tanpa gangguan. Selain itu, fasilitas yang memadai juga dapat meningkatkan kepuasan peserta pelatihan dan motivasi mereka untuk mengikuti pelatihan dengan lebih serius. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas pelatihan dan pengembangan yang disediakan memenuhi standar yang diperlukan untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang optimal bagi para peserta pelatihan. Hal ini akan membantu dalam mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan SDM dengan lebih efektif dan efisien.

E. Pentingnya Investasi Dalam Pengembangan Karyawan Sebagai Strategi Untuk Mencapai Kesuksesan Organisasi

Dalam konteks pengembangan SDM, kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat penting. Pelatihan SDM bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif. Pelatihan ini dapat mencakup berbagai bidang, mulai dari pengembangan keterampilan teknis hingga peningkatan keterampilan manajerial dan kepemimpinan.

Salah satu aspek penting dalam pelatihan SDM adalah pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan harapan karyawan terkait pengembangan karir mereka. Dengan memahami kebutuhan individu, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang relevan dan bermanfaat bagi perkembangan profesional mereka. Selain itu, pelatihan SDM juga dapat membantu karyawan untuk mengidentifikasi potensi diri mereka dan merencanakan langkah-langkah pengembangan karir yang sesuai. Selain itu, pelatihan SDM juga dapat membantu memperkuat budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di dalam organisasi. Melalui pelatihan yang mengedepankan nilai-nilai seperti kerjasama tim, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang inspiratif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM bukan hanya merupakan investasi dalam pengembangan individu, tetapi juga merupakan strategi yang penting bagi keseluruhan kesuksesan organisasi. Dengan memprioritaskan pelatihan dan pengembangan SDM, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka siap menghadapi tantangan-tantangan masa depan dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

F. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan

Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), evaluasi keberhasilan pelatihan dan pengembangan memainkan peran kunci. Evaluasi ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir dari pelatihan, tetapi juga mempertimbangkan dampaknya terhadap perkembangan karyawan secara menyeluruh. Sejumlah faktor menjadi pertimbangan dalam evaluasi pelatihan SDM; Pertama, evaluasi harus mengukur sejauh mana pelatihan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan

penilaian terhadap peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kedua, evaluasi juga harus memperhatikan apakah pelatihan telah memberikan dampak positif pada kinerja karyawan di tempat kerja. Peningkatan produktivitas, efisiensi, atau kualitas pekerjaan menjadi indikator yang relevan dalam mengukur keberhasilan pelatihan. Selanjutnya, evaluasi perlu mempertimbangkan tingkat kepuasan dan partisipasi karyawan dalam pelatihan. Hal ini memberikan wawasan tentang seberapa efektif pelatihan dalam memotivasi dan melibatkan karyawan dalam proses pembelajaran. Terakhir, evaluasi tidak hanya mengamati dampak pelatihan secara langsung, tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka panjangnya. Ini mencakup kemampuan karyawan untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dalam jangka waktu yang lebih lama serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, evaluasi pelatihan SDM dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang efektivitas pelatihan dan pengembangan serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, evaluasi pelatihan SDM dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang efektivitas dan nilai tambah dari program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan. Ini akan membantu organisasi dalam membuat keputusan yang lebih baik terkait investasi mereka dalam pengembangan SDM serta dalam merancang program-program yang lebih efektif di masa mendatang.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, serta keseluruhan kesuksesan organisasi. Faktor-faktor seperti pelatihan kerja, kesehatan mental dan fisik karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM, termasuk Training Need Analysis (TNA), membantu organisasi dalam merancang program yang relevan dan bermanfaat bagi karyawan. Dukungan organisasi, fasilitas pelatihan yang memadai, dan evaluasi keberhasilan merupakan elemen penting dalam memastikan efektivitas pelatihan dan pengembangan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini secara holistik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- Neneng Hayati, & Erwin Yulianto. (2024). Effectiveness of Training in Improving Human Resource Competency. *Journal Civics And Social Studies*, 5(1), 98–115. <https://doi.org/10.31980/journalcss.v5i1.147>
- Wursan & Yulianto, Erwin. 2019. Pengaruh Kompetensi & Program Merchant Day Terhadap Customer Relationship Management Serta Dampaknya Kepada Peningkatan Sales Volume Menggunakan Model Partial Least Square : Studi Pada Kantor Cabang Tasikmalaya, PT. Bank Negara Indonesia, *Journal Of Management Review*, Vol. 3, No. 3, pp. 399-410
- Nda, M. & Fard, R. (2013). The Impact of Employee Training on Employee Productivity. *Global Journal of Commerce and Management Perspective: Global Institute for Research and Education*
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Farchan, F. (2016). TEKNIKAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK SEBUAH PARADIGMA PENGUKURAN KINERJA. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v3i1.24
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Nurbiyati, T. (2017). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(1), 52–63. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.203>
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta