



Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Raih Islamiah¹⁾, Nazwa Ayu Ramadanti²⁾, Unes Syafitri³⁾, Machdum Bachtiar⁴⁾

Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

231340027.raih@uinbanten.ac.id¹⁾
231340025.nazwa@uinbanten.ac.id²⁾
unsyftri12@gmail.com³⁾
machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id⁴⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji peran evaluasi dalam program pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta mengidentifikasi aspek-aspek penting dalam pelaksanaannya. Penelitian menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan menelaah buku ilmiah, artikel jurnal, dan dokumen akademik yang relevan dengan evaluasi pengembangan SDM. Data dianalisis secara deskriptif-analitis melalui proses pengkajian, perbandingan, dan sintesis gagasan antar literatur untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Hasil kajian menunjukkan bahwa evaluasi program pengembangan SDM berperan dalam menilai pencapaian tujuan pelatihan, kesesuaian materi dan metode, dampak terhadap kinerja karyawan, tingkat kepuasan peserta, serta efisiensi penggunaan sumber daya organisasi. Evaluasi juga menyediakan informasi objektif sebagai dasar perbaikan dan keberlanjutan program serta berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, produktivitas, dan daya saing organisasi. Dengan demikian, evaluasi program pengembangan SDM merupakan instrumen strategis untuk memastikan efektivitas pengembangan karyawan sebagai aset utama organisasi.

Kata kunci: Evaluasi, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine the role of evaluation in human resource development (HRD) programs and to identify important aspects in their implementation. The study employed a library research method by reviewing scientific books, journal articles, and academic documents relevant to HRD evaluation. Data were analyzed using a descriptive-analytical approach through reviewing, comparing, and synthesizing ideas across the literature to obtain a comprehensive understanding. The results indicate that evaluation of HRD programs plays a role in assessing the achievement of training objectives, the suitability of materials and methods, the impact on employee performance, participant satisfaction, and the efficiency of organizational resource utilization. Evaluation also provides objective information as a basis for program improvement and sustainability and contributes to enhancing competence, productivity, and organizational competitiveness. Thus, evaluation of HRD programs is a strategic instrument to ensure the effectiveness of employee development as the organization's main asset.

Key words: Evaluation, human resource development, employee performance



PENDAHULUAN

Perkembangan dunia organisasi dan bisnis yang semakin kompetitif pada era globalisasi dewasa ini menuntut setiap institusi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya unggul, tetapi juga adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Transformasi digital, percepatan kemajuan teknologi, serta perubahan pola kerja yang dinamis telah menggeser paradigma lama dalam pengelolaan organisasi. Saat ini, organisasi tidak lagi hanya mengandalkan keunggulan modal atau teknologi semata, melainkan sangat bergantung pada kualitas manusia yang menjalankan dan mengelola seluruh sistem tersebut. Dengan demikian, SDM menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya sekaligus mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan yang semakin ketat.

Perubahan lingkungan eksternal seperti perkembangan teknologi informasi, revolusi industri 4.0, hingga disrupsi pasar tenaga kerja menuntut organisasi untuk terus beradaptasi. Dalam kondisi ini, SDM tidak lagi dipandang sebagai sekadar tenaga kerja (labour), melainkan sebagai aset strategis (strategic asset) yang memiliki nilai tambah bagi organisasi. SDM yang berkualitas mampu menciptakan inovasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang. (Ningsih & Wiryosutomo, 2022)

Secara konseptual, SDM mencakup seluruh individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi, baik sebagai pelaksana, pengelola, maupun pengambil keputusan. Lebih dari itu, SDM juga mencerminkan potensi manusia yang dapat dikembangkan melalui berbagai proses pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman kerja. (Panjaitan, 2017) Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu yang meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude), sehingga mereka mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Putri Andini, A., 2024). Dalam perspektif ini, pengembangan SDM bukan hanya kebutuhan organisasi, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Pengelolaan SDM sendiri merupakan suatu proses manajerial yang kompleks dan berkelanjutan, yang mencakup berbagai fungsi mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan. Proses ini melibatkan berbagai kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi kepentingan, pemeliharaan tenaga kerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Seluruh aktivitas tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan individu secara efektif dan efisien (Triansyah, 2024). Dengan kata lain, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada kepentingan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan karier individu.

Kualitas SDM memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. SDM yang kompeten dan profesional akan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik dari segi produktivitas, efisiensi, maupun inovasi. Sebaliknya, SDM yang kurang berkualitas dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif cenderung memiliki daya saing yang lebih tinggi dan mampu bertahan dalam jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang dimilikinya (Mahadiputra & Khairunnisah, 2023).



Lebih lanjut, pengembangan SDM merupakan strategi penting dalam memaksimalkan potensi manusia, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam konteks organisasi modern, SDM merupakan aspek paling vital yang menentukan keberlangsungan organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM menjadi suatu keharusan yang tidak dapat diabaikan (Rizki et al., 2024). Pengembangan ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan formal, pendidikan lanjutan, coaching, mentoring, hingga pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*). (Qonitha & Djuwita, 2024)

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan perubahan teknologi yang cepat dan kompleks, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi tenaga kerjanya. Hal ini penting agar karyawan mampu menghadapi tantangan masa depan yang penuh ketidakpastian. Pengembangan SDM menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang (Juita et al., 2024). Selain itu, pengembangan SDM juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Secara operasional, pengelolaan SDM diarahkan untuk mencapai berbagai tujuan secara seimbang, yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan tujuan individu (Bariqi, 2018). Tujuan sosial berkaitan dengan tanggung jawab organisasi terhadap masyarakat, sedangkan tujuan organisasi berfokus pada pencapaian target dan kinerja institusi. Tujuan fungsional berkaitan dengan efisiensi pelaksanaan fungsi SDM, sementara tujuan individu berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dan pengembangan karier karyawan. Keseimbangan antara keempat tujuan ini menjadi kunci keberhasilan manajemen SDM dalam organisasi.

Meskipun demikian, pelaksanaan program pengembangan SDM tidak selalu berjalan secara optimal. Banyak program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan tanpa perencanaan yang matang atau tanpa evaluasi yang memadai, sehingga hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan. Dalam konteks ini, evaluasi menjadi komponen penting yang tidak dapat dipisahkan dari proses pengembangan SDM. Evaluasi berfungsi untuk menilai sejauh mana program yang dilaksanakan telah mencapai tujuan yang ditetapkan, baik dari segi efektivitas, efisiensi, maupun dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi.

Evaluasi program pengembangan SDM merupakan proses sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan program. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengetahui tingkat keberhasilan program, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Selain itu, evaluasi juga dapat mengukur tingkat kepuasan peserta, relevansi materi pelatihan, serta dampak program terhadap peningkatan kinerja karyawan (Damanik et al., 2020).

Penilaian dalam pengembangan SDM pada dasarnya merupakan bagian dari proses pengambilan keputusan yang berbasis data. Informasi yang diperoleh dari evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan apakah suatu program perlu dilanjutkan, diperbaiki, atau bahkan dihentikan. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kualitas program di masa depan (Rosyidah et al., 2024).

Lebih jauh lagi, evaluasi juga memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas investasi organisasi dalam pengembangan SDM. Mengingat bahwa



program pelatihan dan pengembangan memerlukan biaya yang tidak sedikit, maka organisasi perlu memastikan bahwa investasi tersebut memberikan manfaat yang optimal. Evaluasi membantu organisasi dalam mengukur return on investment (ROI) dari program pengembangan SDM, sehingga dapat meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan program pengembangan SDM tidak hanya ditentukan oleh perencanaan dan pelaksanaannya, tetapi juga oleh sejauh mana program tersebut dievaluasi secara sistematis dan berkelanjutan. Evaluasi menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa program pengembangan SDM mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas individu dan kinerja organisasi.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pentingnya evaluasi dalam program pengembangan SDM, termasuk berbagai pendekatan, metode, serta aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya. Pembahasan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam meningkatkan efektivitas program pengembangan yang berkelanjutan. Selain itu, kajian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang dan mengevaluasi program pengembangan SDM yang lebih berkualitas, relevan, dan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Konsep Evaluasi

Evaluasi dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk menilai tingkat keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi tidak hanya dipahami sebagai kegiatan akhir, melainkan sebagai bagian integral dari keseluruhan siklus manajemen yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian program. Dalam perspektif ini, evaluasi berfungsi sebagai alat ukur sekaligus sebagai mekanisme umpan balik (feedback) yang memungkinkan organisasi melakukan perbaikan secara berkelanjutan. (Triansyah, 2024)

Secara teoritis, evaluasi dapat diartikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan relevansi suatu program. Dalam pengembangan SDM, evaluasi menjadi penting karena program pelatihan dan pengembangan seringkali memerlukan investasi yang besar, baik dari segi biaya, waktu, maupun tenaga. (Wiryatmo & Iriani, 2023) Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa program tersebut benar-benar memberikan manfaat yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi individu dan kinerja organisasi.

Lebih lanjut, evaluasi juga berperan dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diharapkan. Dalam konteks SDM, kesenjangan ini dapat berupa perbedaan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Dengan adanya evaluasi, organisasi dapat merancang strategi pengembangan yang lebih tepat sasaran. Evaluasi juga memiliki fungsi strategis dalam mendukung pengambilan keputusan. Informasi yang diperoleh dari proses evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan apakah suatu program perlu dilanjutkan, diperbaiki, atau dihentikan. Selain itu, evaluasi juga berfungsi sebagai bentuk akuntabilitas organisasi dalam penggunaan sumber daya. (Sari, 2020)



Model Evaluasi

Dalam kajian literatur, terdapat berbagai model evaluasi yang digunakan untuk menilai efektivitas program pengembangan SDM. Salah satu model yang paling banyak digunakan adalah model empat tingkat yang dikembangkan oleh Donald Kirkpatrick. Model ini terdiri dari empat tahap, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Tahap pertama, yaitu reaksi, bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap program yang diikuti. Tahap ini penting karena persepsi peserta dapat mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. (Juita et al., 2024) Tahap kedua, pembelajaran, berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti program. Tahap ketiga, perilaku, mengukur sejauh mana peserta mampu menerapkan hasil pembelajaran dalam pekerjaan sehari-hari. Sedangkan tahap keempat, hasil, menilai dampak program terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain model Kirkpatrick, terdapat pula model CIPP yang dikembangkan oleh Daniel Stufflebeam. Model ini menekankan pentingnya evaluasi yang komprehensif dengan mempertimbangkan empat aspek, yaitu konteks, input, proses, dan produk. Model ini memberikan kerangka evaluasi yang lebih luas karena tidak hanya menilai hasil, tetapi juga proses dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program. Model lain yang juga sering digunakan adalah model ROI yang dikembangkan oleh Jack Phillips. Model ini menekankan pada pengukuran manfaat finansial dari program pengembangan SDM dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan. Pendekatan ini sangat relevan bagi organisasi yang ingin memastikan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memberikan nilai tambah secara ekonomis. Setiap model evaluasi memiliki kelebihan dan keterbatasan masing-masing. (Gustiana et al., 2022) Oleh karena itu, organisasi perlu memilih model yang paling sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik program yang dijalankan.

Metode Evaluasi

Metode evaluasi merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam proses evaluasi program pengembangan SDM. Secara umum, metode evaluasi dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengukur aspek-aspek yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka, seperti peningkatan skor tes atau produktivitas kerja. Sementara itu, metode kualitatif digunakan untuk memahami pengalaman, persepsi, dan sikap peserta terhadap program. Dalam praktiknya, berbagai teknik dapat digunakan dalam evaluasi, seperti kuesioner, wawancara, observasi, dan tes. Kuesioner merupakan teknik yang paling umum digunakan karena mudah diterapkan dan dapat menjangkau banyak responden. Wawancara memungkinkan pengumpulan data yang lebih mendalam, sedangkan observasi digunakan untuk menilai perubahan perilaku peserta secara langsung. (Putri et al., 2025)

Teknik pre-test dan post-test juga sering digunakan untuk mengukur efektivitas program pelatihan. Dengan membandingkan hasil sebelum dan sesudah pelatihan, organisasi dapat mengetahui sejauh mana peningkatan kompetensi peserta. Selain itu, penilaian kinerja (performance appraisal) juga dapat digunakan untuk melihat dampak program terhadap kinerja karyawan. Perkembangan teknologi juga telah membawa perubahan dalam metode evaluasi. Saat ini, banyak organisasi yang menggunakan sistem berbasis digital seperti Learning Management System (LMS) untuk memantau dan mengevaluasi program pelatihan secara real-time. Hal ini



memungkinkan proses evaluasi menjadi lebih cepat, akurat, dan efisien.

Faktor Evaluasi

Efektivitas evaluasi program pengembangan SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor utama adalah dukungan manajemen. Tanpa adanya komitmen dari pimpinan, evaluasi seringkali tidak dilakukan secara optimal. Dukungan manajemen diperlukan untuk menyediakan sumber daya, menetapkan kebijakan, serta memastikan bahwa hasil evaluasi digunakan dalam pengambilan keputusan. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kejelasan tujuan program. Program yang memiliki tujuan yang jelas dan terukur akan lebih mudah dievaluasi. Sebaliknya, program yang tidak memiliki indikator keberhasilan yang jelas akan sulit dinilai efektivitasnya. Kompetensi evaluator juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan evaluasi. Evaluator yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan mampu merancang dan melaksanakan evaluasi secara sistematis. Selain itu, partisipasi peserta juga mempengaruhi kualitas data yang diperoleh dalam evaluasi.

Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam efektivitas evaluasi. Organisasi yang memiliki budaya pembelajaran cenderung lebih terbuka terhadap evaluasi dan perbaikan. Sebaliknya, organisasi yang tidak terbiasa dengan evaluasi seringkali menganggap evaluasi sebagai ancaman. Selain faktor internal, faktor eksternal seperti perkembangan teknologi dan dinamika pasar kerja juga mempengaruhi evaluasi program SDM. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan pendekatan evaluasi dengan kondisi lingkungan yang terus berubah. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor tersebut, organisasi dapat meningkatkan efektivitas evaluasi program pengembangan SDM sehingga mampu memberikan manfaat yang optimal bagi individu maupun organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research), yaitu pendekatan yang berfokus pada pengkajian mendalam terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini dipilih karena mampu memberikan landasan teoritis yang kuat melalui penelaahan buku referensi, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji, tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung (Sari, 2020). Proses penelitian dilakukan dengan menelusuri, mengidentifikasi, menelaah, dan menganalisis berbagai literatur yang relevan, kemudian mengintegrasikan gagasan dan temuan dari sumber-sumber tersebut secara sistematis sesuai fokus penelitian.

Sumber data yang digunakan meliputi buku ilmiah, artikel jurnal, dokumen akademik, kamus, majalah ilmiah, dan sumber tertulis lain yang mendukung pembahasan, sehingga memungkinkan penggabungan berbagai perspektif teoritis yang saling berkaitan dan menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai topik yang diteliti (Fatha & Sujatmiko, 2020). Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara deskriptif-analitis dengan menelaah kesesuaian, persamaan, dan perbedaan antar gagasan dalam literatur untuk memperoleh sintesis pemikiran yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, studi pustaka dalam penelitian ini berfungsi sebagai teknik pengumpulan sekaligus analisis data konseptual dari sumber-sumber kredibel, sehingga mampu memperkuat argumentasi ilmiah dan menghasilkan kajian teoritis yang terstruktur serta sesuai dengan fokus penelitian (Puji Rahayu Ningsih & Wiryosutomo, 2022).



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan dan sasaran merupakan aspek yang sangat fundamental dalam evaluasi program pengembangan sumber daya manusia (SDM), karena melalui indikator ini organisasi dapat menilai sejauh mana program pelatihan dan pengembangan mampu menghasilkan perubahan yang diharapkan, baik pada tingkat individu maupun organisasi secara keseluruhan. Evaluasi terhadap pencapaian tujuan tidak hanya berfungsi untuk mengukur keberhasilan program secara kuantitatif, tetapi juga untuk memahami dampak strategis yang dihasilkan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian, pencapaian tujuan menjadi tolok ukur utama dalam menentukan efektivitas suatu program pengembangan SDM.

Dalam konteks organisasi modern, tujuan program pengembangan SDM umumnya dirancang untuk mendukung pencapaian visi, misi, serta strategi organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan program tidak dapat dipisahkan dari keselarasan antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan. Program yang dirancang tanpa mempertimbangkan kebutuhan strategis organisasi cenderung tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, program yang dirancang secara terarah dan berbasis kebutuhan akan mampu meningkatkan kontribusi karyawan secara optimal dalam mendukung tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan juga berkaitan erat dengan peningkatan kompetensi individu, yang meliputi aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*). Program pengembangan SDM yang efektif harus mampu menghasilkan perubahan nyata dalam ketiga aspek tersebut. Peningkatan pengetahuan mencerminkan kemampuan karyawan dalam memahami konsep dan teori yang relevan dengan pekerjaan, sementara peningkatan keterampilan menunjukkan kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas. Adapun perubahan sikap kerja mencerminkan peningkatan tanggung jawab, etos kerja, serta komitmen terhadap organisasi.

Lebih lanjut, pencapaian tujuan program pengembangan SDM juga dapat dilihat dari perubahan kinerja individu. Kinerja yang meningkat merupakan indikator bahwa pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Peningkatan kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Selain itu, peningkatan kinerja juga dapat terlihat dari kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, termasuk perkembangan teknologi dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi.

Selain pada tingkat individu, pencapaian tujuan program pengembangan SDM juga berdampak pada tingkat organisasi. Organisasi yang berhasil mengembangkan SDM secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi lain. Hal ini karena SDM yang berkualitas mampu menciptakan inovasi, meningkatkan efisiensi, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, pencapaian tujuan program pengembangan SDM tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya pencapaian tujuan dalam evaluasi program pengembangan SDM juga berkaitan dengan aspek efisiensi penggunaan sumber daya. Program pelatihan dan pengembangan memerlukan investasi yang tidak sedikit, sehingga organisasi



perlu memastikan bahwa investasi tersebut memberikan manfaat yang sebanding. Evaluasi terhadap pencapaian tujuan memungkinkan organisasi untuk menilai apakah program yang dilaksanakan sudah tepat sasaran atau masih memerlukan perbaikan. Dengan demikian, organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya serta menghindari pemborosan. (Putri Andini, 2024)

Dalam praktiknya, evaluasi pencapaian tujuan dilakukan dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses ini melibatkan pengumpulan data yang relevan, analisis hasil, serta interpretasi terhadap temuan yang diperoleh. Data yang digunakan dapat berupa data kuantitatif, seperti hasil tes dan indikator kinerja, maupun data kualitatif, seperti persepsi dan pengalaman peserta. Kombinasi kedua jenis data ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai keberhasilan program.

Selain itu, pencapaian tujuan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas perencanaan program, relevansi materi pelatihan, metode yang digunakan, serta dukungan manajemen. Program yang dirancang dengan perencanaan yang matang dan didukung oleh manajemen yang kuat cenderung memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi. Sebaliknya, program yang tidak dirancang secara sistematis akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan.

Lebih jauh lagi, pencapaian tujuan program pengembangan SDM tidak hanya dilihat dari hasil jangka pendek, tetapi juga dari dampak jangka panjang yang dihasilkan. Dalam jangka panjang, program pengembangan SDM diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan, memperkuat budaya organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi pencapaian tujuan harus dilakukan secara berkelanjutan agar organisasi dapat terus meningkatkan kualitas program pengembangan SDM.

Dalam perspektif strategis, pencapaian tujuan program pengembangan SDM juga berkaitan dengan konsep investasi manusia (*human capital investment*). SDM dipandang sebagai aset yang memiliki nilai ekonomis dan strategis bagi organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM merupakan investasi yang harus dikelola secara efektif agar memberikan hasil yang optimal. Evaluasi pencapaian tujuan menjadi alat penting untuk memastikan bahwa investasi tersebut memberikan return yang sesuai dengan harapan organisasi. (Namira, 2025)

Efektivitas Materi

Efektivitas materi pelatihan merupakan salah satu aspek yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia (SDM). Materi pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai instrumen utama dalam membentuk kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Oleh karena itu, kualitas materi yang disusun akan sangat mempengaruhi sejauh mana tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal. Secara konseptual, materi pelatihan merupakan kumpulan pengetahuan, konsep, serta kemampuan yang dirancang untuk membantu peserta dalam meningkatkan kapasitas kerja mereka sesuai dengan tuntutan organisasi. Materi yang efektif harus memiliki relevansi yang tinggi terhadap kebutuhan pekerjaan, sehingga apa yang dipelajari oleh peserta dapat langsung diterapkan dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penyusunan materi tidak dapat dilakukan secara sembarangan, melainkan harus melalui analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) yang mendalam.



Dalam proses penyusunannya, materi pelatihan harus didasarkan pada tujuan yang jelas dan terukur. Tujuan ini menjadi pedoman dalam menentukan kompetensi apa saja yang harus dicapai oleh peserta setelah mengikuti pelatihan. Tanpa tujuan yang jelas, materi pelatihan akan menjadi tidak terarah dan sulit untuk dievaluasi efektivitasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu menetapkan standar kompetensi yang ingin dicapai sebagai dasar dalam pengembangan materi pelatihan. Selain itu, materi pelatihan juga harus disusun secara sistematis dan bertahap. Penyusunan yang terstruktur akan memudahkan peserta dalam memahami materi secara lebih mendalam. Materi yang terlalu kompleks tanpa adanya tahapan yang jelas dapat menyebabkan peserta mengalami kesulitan dalam memahami konsep yang disampaikan. Sebaliknya, materi yang disusun secara bertahap akan membantu peserta dalam membangun pemahaman secara progresif.

Efektivitas materi juga sangat dipengaruhi oleh kesesuaian dengan karakteristik peserta. Setiap peserta memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta tingkat pemahaman yang berbeda-beda. Oleh karena itu, materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif. Materi yang terlalu sederhana akan membuat peserta merasa bosan, sedangkan materi yang terlalu kompleks akan sulit dipahami. Lebih lanjut, materi pelatihan juga harus bersifat aplikatif dan kontekstual. Artinya, materi yang disampaikan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga harus dapat diterapkan dalam situasi kerja nyata. Materi yang relevan dengan kondisi kerja akan lebih mudah dipahami dan diingat oleh peserta. Selain itu, penggunaan contoh kasus nyata juga dapat membantu peserta dalam memahami penerapan materi secara lebih konkret.

Dalam era digital, efektivitas materi pelatihan juga dipengaruhi oleh penggunaan teknologi. Materi yang disajikan dalam bentuk multimedia, seperti video, animasi, dan simulasi, cenderung lebih menarik dan mudah dipahami dibandingkan dengan materi yang disampaikan secara konvensional. Penggunaan teknologi ini juga memungkinkan proses pembelajaran menjadi lebih interaktif dan fleksibel. Evaluasi terhadap efektivitas materi pelatihan dilakukan dengan melihat sejauh mana materi tersebut mampu meningkatkan pemahaman dan kompetensi peserta. Hal ini dapat diukur melalui hasil tes, observasi, maupun umpan balik dari peserta. Materi yang efektif akan menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan peserta.

Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan cara atau teknik yang digunakan dalam menyampaikan materi kepada peserta pelatihan. Pemilihan metode yang tepat sangat penting karena metode yang digunakan akan mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran serta tingkat pemahaman peserta. Metode pelatihan yang baik harus mampu menciptakan suasana belajar yang interaktif, menarik, dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Secara umum, metode pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* merupakan metode pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja melalui pengalaman nyata. Metode ini memberikan kesempatan kepada peserta untuk belajar secara langsung dalam situasi kerja yang sesungguhnya. Beberapa bentuk *on the job training* antara lain job instruction training, job rotation, apprenticeship, dan coaching. (Rizki et al., 2024)

Metode *on the job training* memiliki kelebihan karena peserta dapat langsung menerapkan apa yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, metode ini



juga lebih efisien karena tidak memerlukan tempat dan fasilitas khusus. Namun, metode ini juga memiliki kelemahan, seperti risiko kesalahan kerja yang dapat berdampak pada operasional organisasi. Sementara itu, *off the job training* merupakan metode pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja dengan suasana yang lebih formal. Metode ini mencakup berbagai teknik, seperti ceramah, simulasi, studi kasus, role play, dan pelatihan berbasis komputer. Metode ini memberikan kesempatan kepada peserta untuk belajar tanpa tekanan pekerjaan sehingga mereka dapat lebih fokus dalam memahami materi.

Pemilihan metode pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, jenis kompetensi yang ingin dikembangkan, serta karakteristik peserta. Misalnya, untuk meningkatkan keterampilan teknis, metode praktik langsung lebih efektif dibandingkan dengan ceramah. Sebaliknya, untuk meningkatkan pemahaman konsep, metode ceramah atau diskusi dapat menjadi pilihan yang tepat. Selain itu, kombinasi berbagai metode pelatihan (*blended learning*) juga dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dengan menggabungkan metode tatap muka dan pembelajaran digital, organisasi dapat menciptakan proses pembelajaran yang lebih fleksibel dan efektif. Dengan demikian, metode pelatihan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan program pengembangan SDM. Metode yang tepat akan membantu peserta dalam memahami materi secara lebih efektif serta meningkatkan kemampuan mereka dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh.

Dampak Kinerja

Program pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, sehingga peningkatan kinerja menjadi tujuan utama dari setiap program pengembangan SDM. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugasnya, sehingga mampu bekerja dengan lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Selain itu, pelatihan juga membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan.

Dampak pengembangan SDM tidak hanya terlihat pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek psikologis. Pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kepercayaan diri karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan SDM akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan berkomitmen. Lebih lanjut, program pengembangan SDM juga berdampak pada peningkatan berbagai aspek kinerja, seperti produktivitas kerja, efisiensi, kualitas hasil kerja, serta kemampuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. (Gustiana et al., 2022) Selain itu, pengembangan SDM juga dapat mengurangi tingkat kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Pengembangan SDM juga berperan dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan lingkungan kerja. Hal



ini sangat penting dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks. Dengan demikian, program pengembangan SDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi serta meningkatkan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Kepuasan Peserta dan Stakeholder

Evaluasi terhadap program pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan sikap peserta, apakah mereka bersedia mengikuti kembali atau justru menolak pelatihan yang ditawarkan. Keputusan tersebut biasanya didasarkan pada sejauh mana peserta merasakan manfaat konkret dari program yang telah dijalani. Ketika evaluasi dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan, hasilnya mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengalaman peserta, pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh, serta perubahan perilaku yang muncul setelah pelatihan berlangsung. Melalui proses tersebut, peserta dapat melakukan penilaian secara objektif mengenai efektivitas dan kelayakan program untuk diikuti kembali di masa mendatang. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai upaya strategis untuk meningkatkan tingkat partisipasi dan memperkuat komitmen peserta terhadap program pengembangan berikutnya.

Bagi stakeholder organisasi, hasil evaluasi memiliki peran yang sangat penting sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan strategis terkait program pengembangan SDM. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi pelatihan tidak hanya mencerminkan persepsi atau penilaian peserta, tetapi juga menggambarkan capaian pembelajaran, tingkat penerapan materi di lingkungan kerja, serta kesesuaian isi pelatihan dengan kebutuhan organisasi. Seluruh umpan balik tersebut kemudian dianalisis secara menyeluruh untuk menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan arah kebijakan selanjutnya, apakah program perlu dilakukan perbaikan, dilanjutkan dengan penyesuaian tertentu, atau bahkan dihentikan. Dengan demikian, evaluasi berfungsi sebagai instrumen penting yang membantu stakeholder memastikan efektivitas dan relevansi program SDM secara berkelanjutan (Damanik et al., 2020).

Efisiensi dalam pelaksanaan program tidak hanya berkaitan dengan aspek biaya, tetapi juga mencakup optimalisasi berbagai sumber daya lainnya, seperti alokasi waktu kegiatan, kompetensi dan keterlibatan tenaga fasilitator, ketersediaan sarana pelatihan, hingga pemanfaatan teknologi pendukung. Seluruh komponen tersebut menjadi bagian penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program. Melalui evaluasi yang dilakukan secara komprehensif, organisasi dapat mengidentifikasi apakah penggunaan sumber daya tersebut telah dimanfaatkan secara efektif dan sesuai tujuan, atau justru masih terdapat pemborosan waktu, tenaga, maupun fasilitas yang seharusnya dapat ditekan dan dikelola dengan lebih efisien. Keputusan stakeholder dalam menentukan keberlanjutan maupun arah program pengembangan SDM turut dipengaruhi oleh pendekatan evaluasi yang diterapkan, misalnya Model Kirkpatrick ataupun ROI (Return on Investment). Pemilihan model evaluasi yang tepat memungkinkan manajemen memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai sejauh mana pelatihan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan performa karyawan. Dengan adanya data yang terukur dan sistematis, keputusan terkait investasi di bidang SDM dapat dilakukan secara lebih rasional, terarah, dan berbasis bukti.

Temuan evaluasi yang menunjukkan adanya perubahan perilaku maupun



peningkatan kinerja karyawan juga menjadi landasan objektif bagi stakeholder dalam merumuskan kebijakan strategis di bidang pengembangan karier, penempatan posisi kerja, serta penguatan fungsi kompetensi dalam organisasi. Informasi tersebut berpengaruh terhadap perancangan sistem penghargaan, mekanisme promosi jabatan, hingga perencanaan suksesi yang lebih terstruktur dan efektif. Evaluasi tidak hanya berdampak pada program pelatihan itu sendiri, tetapi juga pada sistem manajemen talenta secara keseluruhan. Dari sisi peserta, umpan balik yang diperoleh melalui proses. Stakeholder, terutama departemen HR dan manajemen puncak, memanfaatkan hasil evaluasi untuk memastikan kesesuaian program dengan kebutuhan kompetensi jangka panjang organisasi. (Rohmah et al., 2024) Hal ini mencakup identifikasi kebutuhan di bidang transformasi digital, kepemimpinan strategis, maupun keterampilan tingkat lanjut lainnya yang relevan dengan dinamika perkembangan organisasi. Melalui analisis tersebut, organisasi dapat memprioritaskan program pengembangan yang memiliki nilai strategis dan dampak signifikan terhadap keberlanjutan serta daya saing perusahaan. (Namira, 2025). Dengan demikian evaluasi memiliki nilai reflektif yang penting. Feedback tersebut membantu individu memahami kelebihan yang telah berkembang serta aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan setelah mengikuti program. Kesadaran ini dapat menjadi dasar dalam menetapkan tujuan pengembangan diri yang lebih terarah dan realistis, khususnya dalam perencanaan karier profesional mereka ke depan.

Efisiensi Biaya dan Sumber Daya

Pelaksanaan evaluasi dalam program pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap peserta dalam menentukan apakah mereka bersedia mengikuti kembali atau justru menolak pelatihan yang ditawarkan. Pertimbangan tersebut umumnya didasarkan pada sejauh mana peserta merasakan dampak dan manfaat konkret setelah mengikuti program. Ketika evaluasi dilakukan secara terencana dan terstruktur, proses tersebut mampu menghasilkan umpan balik yang menggambarkan pengalaman peserta, peningkatan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh, serta perubahan perilaku yang muncul setelah pelatihan selesai. Melalui informasi tersebut, peserta dapat menilai efektivitas dan relevansi program untuk keberlanjutan partisipasi mereka di masa mendatang. Oleh karena itu, evaluasi menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan keterlibatan sekaligus memperkuat komitmen peserta terhadap program pengembangan berikutnya. (Bariqi, 2018)

Efisiensi biaya dalam pelatihan SDM dapat diukur melalui perbandingan antara besarnya anggaran yang dikeluarkan dengan hasil yang diperoleh, khususnya terkait peningkatan keterampilan karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas organisasi. Artinya, pengeluaran yang dilakukan tidak hanya dinilai dari sisi nominal, tetapi juga dari dampak nyata yang dihasilkan bagi kinerja perusahaan. Melalui proses evaluasi yang dilakukan secara tepat dan terstruktur, organisasi dapat mengidentifikasi pendekatan atau metode pelatihan yang memberikan hasil optimal dengan penggunaan biaya yang lebih terkendali. Dengan demikian, keputusan dalam memilih program pelatihan dapat diarahkan pada strategi yang tidak hanya efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga efisien dari segi anggaran (Putri et al., 2025).

Konsep efisiensi dalam pelatihan tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mencakup pengelolaan berbagai sumber daya non-biaya, seperti durasi pelaksanaan kegiatan, keterlibatan dan kapasitas tenaga fasilitator, ketersediaan



sarana pendukung pelatihan, hingga pemanfaatan teknologi yang digunakan selama proses berlangsung. Seluruh elemen tersebut berperan dalam menentukan optimal atau tidaknya pelaksanaan program. Melalui evaluasi yang komprehensif, organisasi dapat menilai apakah penggunaan sumber daya tersebut telah dimanfaatkan secara tepat dan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai, atau justru masih terdapat ketidakefisienan berupa pemborosan waktu dan tenaga yang sebenarnya dapat ditekan melalui perencanaan dan pengelolaan yang lebih baik (Effendi, 2021). Dalam proses evaluasi program, salah satu ukuran efisiensi yang sering digunakan adalah return on investment (ROI), yaitu indikator yang menghitung tingkat pengembalian atas setiap rupiah yang diinvestasikan dalam pelatihan SDM. Melalui analisis ROI, organisasi dapat menilai sejauh mana pengeluaran yang dilakukan menghasilkan manfaat yang terukur. Apabila nilai ROI menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, hal tersebut menjadi bukti bahwa investasi pelatihan memberikan dampak nyata, baik dalam bentuk peningkatan performa individu maupun kenaikan produktivitas tim secara menyeluruh. Dengan demikian, ROI berfungsi sebagai alat kuantitatif untuk memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan hasil yang diperoleh.

Hasil evaluasi turut memengaruhi kebijakan organisasi dalam menentukan strategi pemanfaatan sumber daya pelatihan. Keputusan seperti memilih pelatihan internal atau eksternal, menggunakan pelatih profesional atau mentor dari dalam organisasi, hingga menentukan format pembelajaran berbasis daring atau tatap muka, sangat bergantung pada temuan evaluasi sebelumnya. Organisasi yang secara konsisten melakukan evaluasi berkelanjutan akan lebih mampu merumuskan kombinasi metode pelatihan yang tidak hanya efektif dalam meningkatkan kompetensi, tetapi juga efisien dalam penggunaan sumber daya yang tersedia. Di samping itu, pertimbangan terhadap efisiensi biaya dan pemanfaatan sumber daya menjadi faktor penting bagi organisasi dalam menentukan prioritas antara kebutuhan pelatihan yang bersifat jangka pendek dan investasi pengembangan yang berorientasi jangka panjang. Melalui proses evaluasi yang sistematis, manajer SDM dapat mengidentifikasi program mana yang mampu menghasilkan dampak berkelanjutan tanpa membebani keuangan perusahaan secara berlebihan. Dengan demikian, keputusan pengembangan tidak hanya didasarkan pada kebutuhan sesaat, tetapi juga pada keberlanjutan manfaat yang dihasilkan.

Efisiensi tenaga kerja serta pengelolaan anggaran pelatihan pada dasarnya harus berjalan secara proporsional. Apabila organisasi terlalu menitikberatkan pada penghematan biaya tanpa memperhatikan mutu pelatihan, hal tersebut justru berpotensi menurunkan kualitas kinerja SDM. Kondisi ini menegaskan bahwa evaluasi efisiensi tidak semata-mata berorientasi pada penekanan pengeluaran, melainkan juga pada upaya menjaga standar kualitas dan memastikan hasil yang dicapai tetap sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Saputra et al., 2025). Evaluasi program pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada pengeluaran finansial secara langsung, tetapi juga mencakup penilaian terhadap pemanfaatan sumber daya lainnya, seperti waktu kerja karyawan yang dialokasikan untuk mengikuti pelatihan. Dalam konteks ini, efisiensi dimaknai sebagai kemampuan menyelenggarakan pelatihan secara optimal tanpa menghambat jalannya operasional organisasi maupun menimbulkan pemborosan jam kerja yang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk aktivitas produktif. Dengan kata lain, pelatihan yang efisien adalah pelatihan yang tetap efektif namun tidak mengganggu stabilitas kinerja organisasi.

Evaluasi yang dilakukan secara akurat memungkinkan organisasi mendeteksi penggunaan sumber daya yang belum optimal, misalnya fasilitas pelatihan yang



kurang mendukung kebutuhan peserta atau materi pembelajaran yang tidak memberikan dampak signifikan. Informasi tersebut menjadi dasar bagi manajemen untuk melakukan penyesuaian, termasuk mengalihkan alokasi sumber daya ke metode, lokasi, atau pendekatan pelatihan yang lebih efektif dan efisien. Langkah ini penting agar setiap sumber daya yang digunakan benar-benar memberikan nilai tambah bagi organisasi. Secara keseluruhan, penilaian terhadap efisiensi biaya dan pemanfaatan sumber daya dalam evaluasi program pengembangan SDM menjadi faktor krusial dalam menentukan keberlanjutan suatu program. Hasil evaluasi akan menjadi dasar pertimbangan apakah program perlu diteruskan, disempurnakan, atau dihentikan. Melalui evaluasi yang terstruktur dan berkelanjutan, organisasi dapat merancang program pengembangan SDM yang lebih ekonomis, tepat sasaran, serta mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja kerja secara menyeluruh.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa evaluasi program pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat esensial dalam memastikan keberhasilan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam organisasi. Evaluasi berperan sebagai instrumen strategis yang memungkinkan organisasi menilai sejauh mana tujuan program telah tercapai, baik dalam aspek peningkatan kompetensi individu maupun kontribusinya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Evaluasi juga memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan organisasi, efektivitas metode yang digunakan dalam proses pembelajaran, serta dampak nyata program terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan profesionalitas karyawan. Selain itu, evaluasi turut mengukur tingkat kepuasan peserta dan stakeholder serta efisiensi penggunaan sumber daya yang dialokasikan dalam program pengembangan SDM.

Pelaksanaan evaluasi yang dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan akan menghasilkan data yang objektif dan akurat. Data tersebut menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan strategis, baik untuk memperbaiki program yang telah berjalan, mengembangkan program baru, maupun menentukan keberlanjutan program yang ada. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme pembelajaran organisasi yang mendorong peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan guna meningkatkan efektivitas evaluasi program pengembangan SDM dalam organisasi:

- 1) Penerapan evaluasi berkelanjutan
Organisasi disarankan untuk tidak hanya melakukan evaluasi pada akhir program, tetapi juga pada setiap tahap pelaksanaan (pra, selama, dan pasca pelatihan) agar hasil evaluasi lebih komprehensif.
- 2) Penggunaan model evaluasi yang tepat
Organisasi perlu memilih dan mengkombinasikan model evaluasi yang relevan, seperti model Kirkpatrick, CIPP, atau ROI, agar evaluasi dapat mencakup aspek proses hingga dampak program secara menyeluruh.
- 3) Penguatan analisis kebutuhan pelatihan



Sebelum pelaksanaan program, organisasi perlu melakukan training needs analysis secara mendalam agar materi dan metode pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan.

- 4) Pemanfaatan teknologi digital
Penggunaan sistem digital seperti Learning Management System (LMS) dan data analytics perlu dioptimalkan untuk meningkatkan akurasi, efisiensi, dan kecepatan proses evaluasi.
- 5) Peningkatan kompetensi evaluator
Organisasi perlu memastikan bahwa pihak yang melakukan evaluasi memiliki kompetensi yang memadai agar hasil evaluasi lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 6) Integrasi hasil evaluasi dalam pengambilan keputusan
Hasil evaluasi harus digunakan secara nyata dalam perbaikan dan pengembangan program, bukan hanya sebagai laporan administratif.
- 7) Peningkatan partisipasi peserta dan stakeholder
Keterlibatan aktif peserta dan stakeholder dalam proses evaluasi akan meningkatkan kualitas data dan relevansi hasil evaluasi.
yang dibahas mungkin memerlukan pembaruan di masa mendatang.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan artikel *Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia* ini, khususnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta masukan yang sangat berarti dalam proses penulisan. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan dan semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui diskusi, saran, serta dukungan moral selama proses penelitian dan penulisan berlangsung. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan menjadi referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. (2016). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BIAK NUMFOR* (Vol. 11).
- Bahri, S. Y., Masbullah, & Juhad, M. (2024). *Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TK PKK Majidi*. 4(2).
- Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 5(2).
- Damanik, M. P., Nugroho, A. C., Mahmudah, D., & Hakiki, E. (2020). *EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi pada Program Pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta) EVALUATING HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PROGRAM (Study on the Training Program in BPSDMP Kominfo Jakarta)*. 187–201.
- Effendi, M. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam*. 2(1), 39–51.
- Fatha, P. R., & Sujatmiko, B. (2020). *PENELITIAN KEPUSTAKAAN (LIBRARY RESEARCH) MODUL PEMBELAJARAN BERBASIS AUGMENTED REALITY PADA PEMBELAJARAN SISWA*. 05, 317–329.



- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 3(6), 657–666.
- Harjanto, L. (2019). *ANALISIS DAMPAK PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Juita, D. P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). *PENTINGNYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKA*. 5(3), 3068–3077.
- Mahadiputra, B. O., & Khairunnisah, N. A. (2023). *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System Pada Karyawan Pegadaian Cabang Lombok Utara*. 2(2), 135–141.
- Namira, Q. (2025). *Langkah Strategis Evaluasi Efektivitas Pelatihan yang Berdampak*. TUW Digital Business Solution.
- Panjaitan, M. (2017). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDOJAYA AGRINUSA*. 3(2), 7–15.
- Puji Rahayu Ningsih, & Wiryosutomo, H. W. (2022). Studi Kepustakaan Peran Pola Asuh Orang Tua Demokratis Dalam Memberikan Motivasi Belajar Siswa Saat Pandemi *STUDI KEPUSTAKAAN PERAN POLA ASUH ORANG TUA DEMOKRATIS DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI BELAJAR SISWA SAAT PANDEMI* Puji Rahayu Ningsih Hadi Warsito Wiryos. *Jurnal BK UNESA*, 12(3), 938–946.
- Putri Andini, A., D. (2024). *PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN MENURU 7 ORANG PAKAR*. 21–31.
- Putri, D., Nurkamiden, F., Soga, M. N., Rifai, A., & Kasim, N. (2025). *Analisis Biaya Pelatihan SDM*. 31.
- Qonitha, F., & Djuwita, M. (2024). *Optimalisasi Pelaksanaan Evaluasi Pelatihan Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Darat Optimization of Training*. 8, 177–185.
- Rahman, R. W., & Nurbiyati, T. (2015). *EVALUASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*. 6(2), 120–141.
- Rizki, M., Fatah, A., Kuswinaro, M., & Madura, U. T. (2024). *Peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing organisasi sebuah studi literatur*. 2(11).
- Rohmah, I. M., Anggaraini, S. L., Suryanti, R. L., & Setianingrum, N. (2024). *Evaluasi Dampak Strategi Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Inovasi Organisasi*. 2, 83–88.
- Rosyidah, S., Febrianti, A. P., & Nursalsabila, Y. (2024). *Proses Pengembangan dan Evaluasi Sumber Daya Manusia Aparatur : Studi Kasus Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda*. 2(1).
- Saputra, M. R., Triandini, A. D., & Annisa, N. (2025). *Dampak Efisiensi , Kompetensi , dan Biaya Pelatihan terhadap Kinerja SDM : Studi Kasus BUMD Air Minum di Kalimantan Timur*. 2, 1–17.
- Sari, M. (2020). *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA Milya*. 41–53.
- Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). *Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan*. 14(1), 119–130.
- Triansyah, A. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(1), 11–20.
- Wiryatmo, R. D., & Iriani, A. (2023). *Evaluasi Pelaksanaan Penguatan SDM Program*



*Sekolah Penggerak di Sekolah Menengah Pertama dengan Model CIPPO. 1.
Yafiz, M., Khinaya, M., & Marliyah. (2024). Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan
Managemen SDM dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai; Studi Kasus
Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Vol. 16, Issue 1).*