

Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untung Eko Apriadi¹, Winneria Iriani²

^{1,2}Magister Manajemen, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang
E-mail: apriadiminor@gmail.com, irianiwinneria890@gmail.com

Article History:

Received: 20 Mei 2024

Revised: 05 Juni 2024

Accepted: 08 Juni 2024

Keywords: Manajemen,
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Pelatihan dan
Pengembangan Pegawai.

Abstract: Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting bagi instansi pemerintahan atau organisasi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja dan kelangsungan operasional. Fokus pada pemeliharaan dan pengembangan SDM diperlukan agar mereka dapat mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan bisnis saat ini. Studi ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan, metode, faktor pendukung, hambatan, serta evaluasi dan manfaat pelatihan dan pengembangan SDM di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Analisis kebutuhan pengembangan SDM dilakukan dengan menganalisis organisasi, pekerjaan, dan individu. Universitas Islam Syekh-Yusuf memberlakukan pelatihan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, seminar, dan forum diskusi, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Dukungan manajemen dan motivasi pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan program pengembangan. Evaluasi menggunakan model CIPP membantu menilai efektivitas program berdasarkan konteks, masukan, proses, dan output. Hasilnya menunjukkan peningkatan kinerja pegawai dan dampak positif pada organisasi. Meskipun demikian, kendala seperti jadwal yang padat dapat diatasi dengan dukungan dan arahan pimpinan. Kesimpulannya, pengembangan SDM efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi, terutama dengan dukungan manajemen yang kuat dan motivasi pegawai yang tinggi.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting diterapkan oleh instansi pemerintahan/organisasi perusahaan saat ini, mengingat sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu instansi pemerintahan/organisasi perusahaan. Bila sumber daya manusianya tidak kompeten, maka akan

menjadi suatu ancaman bagi suatu instansi pemerintahan/organisasi perusahaan karena dapat membuat kesalahan-kesalahan yang berujung pada kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan. Karenanya, sumber daya manusia perlu dipelihara dan dikembangkan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan agar mereka dapat mengikuti perkembangan teknologi dan lebih memahami situasi bisnis saat ini, agar suatu instansi pemerintahan/organisasi perusahaan dapat terus berjalan dan bertahan di era persaingan saat ini.

Instansi pemerintahan/organisasi perusahaan haruslah mengetahui secara pasti tentang kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh anggotanya untuk menunjang pekerjaannya, agar pelatihan dan pengembangan pegawai tepat pada sasaran dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Karena apabila pelatihan dan pengembangan pegawai tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai, mereka akan merasakan tertekan dan akan efektif untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang telah diselenggarakan.

Apabila pegawai pada instansi pemerintahan/organisasi perusahaan tidak terlibat aktif dalam program pelatihan dan pengembangan pegawai karena kurangnya minat ataupun motivasi, maka hal ini yang seharusnya menjadi suatu perhatian manajemen agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pegawainya untuk terlibat dalam perusahaan dan memberikan motivasi kepada pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

Dukungan manajemen merupakan faktor utama dalam kesuksesan program pelatihan dan pengembangan. Tanpa adanya dukungan dari pihak Manajemen, maka program tersebut menjadi kurang efektif atau bahkan tidak berhasil. Oleh karena itu, penting untuk mengalokasikan sumber daya manusia yang cukup, termasuk anggaran dan waktu pelatihan, serta memastikan komitmen untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai sangat dibutuhkan untuk memastikan pemahaman yang jelas tentang tujuan dan manfaat program tersebut bagi semua pihak yang terlibat.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu strategi yang berjuan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan focus terhadap pengembangan system dan perkembangan teknologi saat ini. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia ini sendiri adalah untuk dapat mengatasi suatu permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang efektif dan efisien yang akan berdampak negative bagi suatu instansi pemerintahan/organisasi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, metode, faktor pendukung, serta hambatan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta proses evaluasi keberhasilan dan manfaat yang dirasakan oleh pegawai dan instansi terkait setelah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang.

LANDASAN TEORI

Menurut Hasibuan (2017, p. 10), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan menurut Firmansyah & Mahardika (2018, p. 4) dalam perspektif yang lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan pendapat para ahli diatas menjelaskan bahwa manajemen adalah disiplin ilmu dan seni yang mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Secara luas, manajemen melibatkan

pengaturan dan pemanfaatan sumber daya organisasi melalui kerjasama antar anggota organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen memegang peran kunci dalam mengarahkan dan mengoptimalkan kinerja organisasi serta memastikan tercapainya tujuan yang diinginkan oleh berbagai pihak yang terlibat.

Menurut Hamali (2018, p. 2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Menurut Schuler, et al dalam Syarief et al (2022, p. 8) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dalam membangun pola dan program pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan mutu dan kualitas disamping meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk membentuk budaya perusahaan yang sesuai dan meningkatkan produktivitas pegawai melalui program-program pemberdayaan.

Menurut Suparyadi (2015, p. 233) Pengembangan adalah serangkaian langkah yang direncanakan dan terus-menerus, yang dilakukan secara sistematis untuk mempersiapkan promosi, melatih calon pemimpin, dan meningkatkan keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia. Menurut Kasmir (2016, p. 140) pengembangan pegawai merupakan proses untuk memperbaharui, meningkatkan, dan memperluas kemampuan, keterampilan, minat, dan perilaku mereka. Menurut DeGeus Dkk dalam Sunarto (2020) pengembangan sumber daya manusia bertumpu pada keyakinan bahwa organisasi adalah hasil karya manusia yang bergantung pada keahlian manusia untuk merumuskan dan mencapai tujuan mereka. Profesional di bidang pengembangan sumber daya manusia berperan sebagai pendukung bagi individu, kelompok, proses kerja, dan integritas organisasi. Beberapa model pengembangan sumber daya manusia menetapkan rangkaian praktik yang, jika diimplementasikan, kemungkinan besar akan berkontribusi pada akumulasi modal manusia yang memungkinkan organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitifnya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang direncanakan secara sistematis untuk mempersiapkan promosi, melatih calon pemimpin, dan meningkatkan keunggulan kompetitif melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, minat, dan perilaku karyawan. Pendekatan ini mendasarkan pada keyakinan bahwa organisasi bergantung pada keahlian manusia untuk mencapai tujuan mereka, dan profesional di bidang pengembangan sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai pendukung bagi individu, kelompok, serta integritas organisasi. Model-model pengembangan sumber daya manusia menetapkan serangkaian praktik yang, jika diimplementasikan, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap akumulasi modal manusia, sehingga membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitifnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2019, p. 9) metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya eksprimen) pengama dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball,

teknik pengumpulan dengan tri angkulasi (gabungan) , analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti dari pada generalisasi.

Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan informasi-informasi dari berbagai informan di Universitas Islam Syekh-Yusuf baik dosen maupun staf administrasi. Data yang diperoleh berupa hasil dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia pada Universitas Islam Syekh-Yusuf.

Metode Analisis

Metode kualitatif ini dipilih karena dengan menggunakan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena secara mendalam, dengan mengumpulkan data dari berbagai informan, baik dosen maupun staf administrasi di Universitas Islam Syekh-Yusuf. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memahami dengan baik bagaimana manajemen sumber daya manusia di universitas tersebut dijalankan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis & Jackson (2011, p. 126) dalam menganalisis Training Need Analysis (TNA), terdapat tiga faktor kunci yang menjadi pertimbangan, yaitu analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis individu. Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber, dapat diketahui bahwa Universitas Islam Syekh-Yusuf menganalisis terkait dengan kebutuhan pengembangan pegawai dengan cara melihat pada pekerjaan tiap-tiap individu maupun kelompok dan apa saja dibutuhkan untuk menunjang keterampilan dan pekerjaan oleh tiap-tiap individu maupun kelompok tersebut. Analisis ini dimaksudkan untuk mereview pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan, serta mendiagnosis kebutuhan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu pegawai dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Dengan hasil diagnosa tersebut, Universitas Islam Syekh-Yusuf akan mengetahui kebutuhan apa yang masih diperlukan oleh pegawai mereka sehingga pekerjaan dan tugas tersebut dapat dilakukan secara optimal.

Training Need Analysis dilakukan untuk menilai sejauh mana kemampuan pegawai dan apa yang perlu mereka kuasai untuk memenuhi tugas atau posisi mereka. Kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan target pekerjaan mengindikasikan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, jika tidak, pegawai mungkin tidak dapat menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dan teori yang disampaikan oleh Mathis & Jackson (2011, p. 261) pelatihan dan pengembangan pegawai di Universitas Islam Syekh-Yusuf telah sejalan dengan teori yang dikemukakan. Tenaga pendidik maupun non pendidik yang berada di tiap-tiap fakultas yang berada di Universitas Islam Syekh-Yusuf selalu dibekali dengan pelatihan dan pengembangan pegawai, agar pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi, kebaruan system pendidikan dan teknik dalam penyampaian materi kepada mahasiswa agar dapat diterima dengan baik oleh mahasiswa (bagi dosen), serta kebaruan dalam administrasi dan pembuatan laporan keuangan, kegiatan maupun laporan lainnya yang telah sesuai dengan aturan standar perguruan tinggi universitas (staff administrasi dan tata usaha). Tingginya persaingan antar perguruan tinggi swasta di Tangerang ini membuat tiap-tiap universitas berloma-lomba untuk

selalu dapat menampilkan yang terbaik dan mengikuti kebaruan yang ada saat ini. Hal ini juga dilakukan oleh Universitas Islam Syekh-Yusuf yang selalu membekali pegawainya dengan pelatihan dan pengembangan pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan optimal dan dapat selalu mengikuti standar perguruan tinggi agar tidak kalah saing oleh competitor serta dapat terus berkembang kearah pembaharuan yang lebih baik.

Metode Pengembangan Pegawai

Pelatihan dan pengembangan dapat diterapkan menggunakan metode-metode yang telah disusun dalam program pengembangan pada tiap-tiap instansi pemerintahan/oragnisasi perusahaan. Universitas Islam Syekh-Yusuf telah menetapkan metode pelatihan dan pengembangan pegawainya dengan cara mengikutsertakan dalam pendidikan dan pelihan, seminar dan *forum group discussion*. Program-program pelatihan dan pengembangan pegawai tersebut telah dipilih dan ditetapkan oleh pimpinan Universitas Islam Syekh-Yusuf. Metode ini selalu dilakukan apabila ada kebaruan system yang mengharuskan pegawai dapat menerapkan system tersebut di Universitas Islam Syekh-Yusuf agar tujuan yang telah ditetapkan oleh Universitas Islam Syekh-Yusuf dapat tercapai dan berjalan dengan baik.

Metode pendidikan dan pelatihan, seminar, dan *forum group discussion* dilakukan untuk menyampaikan pengetahuan, memperkuat keterampilan, dan mendorong pertukaran ide dan pengalaman antara peserta/pegawai. Hal ini tentunya sangat membantu dalam pengembangan individu dan meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja.

Metode ini dipilih karena dirasa cocok dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf karena dapat membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dengan efektif. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf, mereka mengatakan bahwa metode yang dipilih oleh pimpinan Universitas Islam Syekh-Yusuf telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan dirasa tepat serta efektif. Adanya metode tersebut dapat membantu dan menunjang pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf sukarela mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, dan *forum group discussion* yang diarahkan oleh pimpinan dengan sukarela dan sennag dalam melaksanakannya. Sikap yang ditunjukan pegawai tesebut dapat memudahkan mereka dalam proses belajar, memahami materi yang disampaikan dan dapat menerapkannya kembali pada pekerjaan.

Faktor Pendukung Pengembangan Pegawai

Dukungan organisasi dan motivasi karyawan adalah elemen penting dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pegawai, serta faktor pendukung lainnya yang sangat penting dalam proses tersebut. Dukungan merupakan perhatian tambahan dari pihak manajemen atau pimpinan terhadap pegawai. Dukungan dari manajemen atau pimpinan organisasi sangat penting untuk kesuksesan program pelatihan dan pengembangan pegawai. Tanpa dukungan tersebut, program-program tersebut tidak akan efektif dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf, pimpinan tinggi Universitas Islam Syekh-Yusuf memberikan dukungan penuh kepada pegawai dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan, seminar, dan *forum group discussion*. Dukungan tersebut berupa disediakannya pendidikan dan pelatihan, seminar, dan *forum group discussion* secara gratis, tanpa pegawai mengeluarkan uang pribadiya untuk mengikuti pengembangan pegawai tersebut. Hal ini diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dengan sukarela, agar pegawai dapat menerapkannya dengan baik dan dengan harapan pegawai

dapat membantu Universitas Islam Syekh-Yusuf dalam mencapai tujuan-tujuan yang akan dilakukannya dengan baik serta pegawai memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya sehingga akan menimbulkan loyalitas yang tinggi pada pegawai kepada Universitas Islam Syekh-Yusuf.

Faktor pendukung lainnya yang dianggap penting dalam pengembangan pegawai adalah adanya motivasi dari pegawai itu sendiri. Karena ketika pegawai merasa termotivasi untuk mengembangkan diri mereka sendiri, mereka lebih cenderung terlibat sepenuh hati dalam proses pembelajaran dan pertumbuhan. Motivasi internal ini mendorong mereka untuk mencari peluang dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pegawai yang termotivasi untuk mengembangkan diri cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Mereka akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Pegawai yang termotivasi untuk mengembangkan diri mereka cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Mereka lebih siap untuk belajar hal-hal baru dan menguasai keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dalam lingkungan kerja yang selalu berubah. Motivasi internal dari pegawai memainkan peran kunci dalam keberhasilan program pengembangan pegawai karena mereka merupakan pendorong utama dari upaya pembelajaran dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf bahwa pegawai sangat senang apabila diminta oleh pimpinan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar maupun *forum group discussion*. Hal ini dikarenakan pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf menyadari bahwa hal tersebut sangat penting untuk menunjang pekerjaan mereka, juga agar pengetahuan juga keterampilan dimiliki oleh mereka semakin meningkat, faktor lainnya yang membuat pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf semangat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, dan *forum group discussion* adalah adanya perhatian yang diberikan oleh pimpinan berupa motivasi dan membenaskan biaya untuk pengembangan pegawai yang diikutinya.

Faktor Penghambat Pengembangan Pegawai

Meskipun dukungan terhadap kegiatan pelatihan dan pengembangan lebih besar, kegiatan tersebut juga dapat menghadapi kendala atau hambatan. Oleh karena itu, organisasi yang melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan harus memiliki alternatif atau solusi untuk mengatasi hambatan yang mungkin timbul. Ketika kendala atau hambatan muncul, hal tersebut dapat mengganggu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan jika tidak ditangani dengan baik.

Menurut Hasibuan (2017, p. 85) menyatakan bahwa tantangan dalam pengembangan akan selalu timbul, dan setiap perusahaan perlu memiliki pemahaman yang baik serta kemampuan untuk mengatasi dampak dari tantangan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf, sejauh ini pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf tidak memiliki suatu hambatan yang berarti. Biasanya hambatan yang sering terjadi adalah waktu pengembangan pegawainya berbarengan dengan jadwal kegiatan mengajar (bagi dosen) dan jadwal kerja (bagi staff administrasi dan tata usaha). Namun hal ini dapat disikapi dengan baik karena adanya arahan dari pimpinan Universitas Islam Syekh-Yusuf. Arahan yang diberikan apabila berbarengan dengan jadwal kegiatan yang dilakukannya, yaitu memberikan tugas tambahan ataupun belajar mandiri bagi mahasiswa (bagi dosen yang mengikuti pengembangan pegawai) dan mendelegasikan pekerjaan yang dilakukan nya kepada rekan kerja yang lain yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, dan *forum group discussion* bagi staff administrasi dan tata usaha).

Evaluasi dan Manfaat Pengembangan Pegawai

Evaluasi keberhasilan merupakan langkah terakhir dalam implementasi kegiatan pendidikan dan pelatihan, seminar, dan *forum group discussion*. Evaluasi adalah saat di mana pimpinan atau pihak yang bertanggung jawab mengevaluasi apakah pendidikan dan pelatihan, seminar, dan *forum group discussion* yang telah dilakukan efektif, memberikan dampak positif, dan sesuai dengan rencana. Tujuan dari evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif mengenai suatu program, termasuk proses implementasinya, dampak atau hasil yang telah dicapai, efisiensi, dan manfaat dari pelaksanaan program tersebut.

Menurut Nurbiyati (2017) Model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product/Output*) dianggap lebih holistik daripada model evaluasi lainnya karena tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga mempertimbangkan konteks, masukan, proses, dan hasil dari suatu program. Model CIPP terdiri dari empat komponen yang harus dianalisis selama proses evaluasi. Pertama, evaluasi konteks bertujuan untuk menggambarkan dan mengevaluasi lingkungan serta kebutuhan dan tujuan organisasi atau individu yang belum terpenuhi. Kedua, evaluasi terhadap masukan atau input bertujuan untuk membantu menentukan sumber daya yang dibutuhkan, pilihan solusi, rencana, dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketiga, evaluasi proses bertujuan untuk mendeteksi prosedur atau rancangan implementasi selama tahap implementasi, memberikan informasi untuk keputusan program, dan mencatat prosedur yang telah dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah diterapkan dan komponen mana yang perlu diperbaiki. Keempat, evaluasi output bertujuan untuk menilai pencapaian atau keberhasilan program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, serta menentukan apakah pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan perlu dilanjutkan, dikembangkan, atau dihentikan.

Universitas Islam Syekh-Yusuf sudah mampu dalam melaksanakan evaluasi secara formal seperti model yang telah disebutkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dari pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf, pimpinan melakukan evaluasi terhadap apa yang telah diikuti oleh pegawai. Setiap pegawai yang melakukan pendidikan dan pelatihan, setelah selesai menyelesaikan pengembangan pegawai tersebut, diminta oleh pimpinan untuk menyampaikan kembali materi apa yang diperoleh semasa mengikuti pendidikan dan pelatihan dihadapan rekan-rekan lainnya, setelah dipaparkan dihadapan rekan kerja lainnya, semua pegawai diharapkan dapat menerapkan apa yang telah diperoleh semasa mengikuti pendidikan dan pelatihan. Jadi dengan adanya hal seperti ini, Universitas Islam Syekh-Yusuf memiliki *track record* yang jelas sejauh mana keberhasilan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, seminar, dan *forum group discussion*.

Setiap perusahaan memiliki standar dan tujuan sendiri dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Tingkat peningkatan kinerja setelah pelatihan dan pengembangan menjadi indikator keberhasilan dari proses tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf, setelah mengikuti kegiatan pengembangan pegawai. Pimpinan Universitas Islam Syekh-Yusuf meninjau ulang apakah program yang dilakukan berhasil atau tidaknya. Berhasil atau tidaknya dapat dilihat dari kinerjanya. Namun sejauh ini, program pengembangan pegawai yang dilakukan oleh pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf telah berhasil karena setelah mengikuti pengembangan pegawai tersebut, kinerja yang mereka hasilkan meningkat dengan signifikan.

Salah satu tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk mendapatkan manfaat yang dirasakan setelah kegiatan tersebut dilaksanakan. Manfaat tersebut kemudian menjadi indikator untuk menentukan apakah pelatihan dan pengembangan tersebut memiliki

dampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf, manfaat yang diperoleh dari adanya pengembangan pegawai ini sangat terlihat jelas dari sisi kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai mengalami peningkatan yang positif. Pegawai yang mengalami pengembangan seringkali menunjukkan peningkatan kinerja dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka dapat mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperoleh selama pelatihan untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Pelatihan dan pengembangan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka di bidang tertentu dan memperluas pengetahuan mereka tentang industri atau pekerjaan mereka. Pengembangan pegawai membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam industri atau lingkungan kerja. Mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk tetap relevan dan efektif dalam posisi mereka. Sehingga dengan adanya pengembangan pegawai ini memberikan dampak yang baik bagi Universitas Islam Syekh-Yusuf dan pegawainya sendiri. Sehingga dengan adanya hal ini, diharapkan pegawai yang telah mengikuti pengembangan dapat membantu pimpinan Universitas Islam Syekh-Yusuf untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan demi keberlangsungan Universitas Islam Syekh-Yusuf.

KESIMPULAN

Universitas Islam Syekh-Yusuf telah mengadopsi pendekatan yang komprehensif dalam pengembangan sumber daya manusianya. Melalui analisis kebutuhan pengembangan sumber daya manusia, mereka mempertimbangkan aspek organisasi, pekerjaan, dan individu untuk menentukan arah pengembangan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu pegawai, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal.

Metode pengembangan pegawai yang diterapkan oleh Universitas Islam Syekh-Yusuf, seperti pendidikan, pelatihan, seminar, dan forum group discussion, dipilih dengan cermat untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam mengikuti perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan.

Dukungan organisasi yang kuat dan motivasi internal pegawai menjadi faktor kunci dalam keberhasilan program pengembangan pegawai. Meskipun terdapat hambatan seperti jadwal yang padat, Universitas Islam Syekh-Yusuf telah mampu mengatasi kendala tersebut dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan serta dengan mendelegasikan tugas tambahan kepada rekan kerja.

Evaluasi keberhasilan program pengembangan pegawai dilakukan secara teratur dengan menggunakan model evaluasi CIPP, yang meliputi konteks, masukan, proses, dan output. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program pengembangan pegawai telah berhasil meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan manfaat yang signifikan bagi Universitas Islam Syekh-Yusuf. Dengan demikian, pengembangan pegawai di Universitas Islam Syekh-Yusuf tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV. Budi Utama.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.

-
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management. 13th edition*. Cengage Learning.
- Nurbiyati, T. (2017). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(1), 52–63. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.203>
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi Kedu). Alfa Beta.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi Offset.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.