

EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN SDM

Anisa fitriani¹, Azwa nailafath², Machdum Bachtiar³

^{1,2,3} Prodi Bimbingan Dan Konseling Islam, UIN Sultan Maulana Hasanuddin
Banten

231340056.annisa@uinbanten.ac.id¹,

231340057.azwa@uinbanten.ac.id², machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id³

ABSTRACT

Human Resource Development (HRD) program evaluation is an essential process in determining the effectiveness and efficiency of training and development activities within an organization. This study discusses the importance of evaluating HRD programs to measure their contribution to improving employee competence, performance, and professionalism. The evaluation process involves several aspects, including participant reactions, learning outcomes, behavioral changes, stakeholder satisfaction, and organizational impact. Various evaluation models such as CIPP, Kirkpatrick, Abruzzese, and Alspach are highlighted as frameworks for assessing training effectiveness comprehensively. In the digital era, HRD programs also play a strategic role in helping employees and educators adapt to technological advancements, including the integration of digital learning systems and artificial intelligence in the workplace. The study emphasizes that effective training programs must be based on organizational needs, supported by appropriate methods and materials, and followed by continuous evaluation. Furthermore, efficient management of costs and resources is necessary to maximize program outcomes without unnecessary expenditure. The findings indicate that systematic evaluation enables organizations to identify strengths and weaknesses in HRD programs and supports strategic decision-making for sustainable human resource improvement and long-term organizational competitiveness.

Keywords: Program Evaluation, Human Resource Development, Training Effectiveness.

ABSTRAK

Evaluasi program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kegiatan pelatihan serta pengembangan di dalam organisasi. Penelitian ini membahas pentingnya evaluasi program SDM untuk mengukur kontribusinya terhadap peningkatan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme karyawan. Proses evaluasi mencakup beberapa aspek, seperti reaksi peserta, hasil pembelajaran, perubahan perilaku, kepuasan stakeholder, serta dampaknya terhadap organisasi. Berbagai model evaluasi seperti CIPP, Kirkpatrick, Abruzzese, dan Alspach digunakan sebagai kerangka dalam menilai efektivitas pelatihan secara menyeluruh. Di era digital, program pengembangan SDM juga memiliki peran strategis dalam membantu karyawan dan tenaga pendidik beradaptasi dengan perkembangan teknologi, termasuk penggunaan sistem pembelajaran digital dan kecerdasan buatan dalam dunia kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa program pelatihan yang efektif harus disusun berdasarkan kebutuhan organisasi, didukung oleh metode dan materi yang sesuai, serta diikuti dengan evaluasi yang berkelanjutan. Selain itu, pengelolaan biaya dan

sumber daya yang efisien sangat diperlukan untuk memaksimalkan hasil program tanpa pemborosan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang sistematis mampu membantu organisasi mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan program pengembangan SDM serta mendukung pengambilan keputusan strategis guna meningkatkan kualitas SDM dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Evaluasi Program, Pengembangan SDM, Efektivitas Pelatihan.

A. Pendahuluan

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, adaptif, dan mampu bersaing secara profesional. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas SDM yang menjalankan aktivitas organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta daya saing organisasi. Program pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, workshop, coaching, maupun pendidikan lanjutan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan.

Namun, pelaksanaan program pengembangan SDM tidak akan

memberikan hasil yang optimal apabila tidak disertai dengan evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana program yang telah dilaksanakan mampu mencapai tujuan yang direncanakan serta memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan program, menilai efektivitas metode pelatihan, serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan di masa mendatang. Selain itu, evaluasi juga membantu organisasi memastikan bahwa biaya dan sumber daya yang digunakan dalam program pengembangan SDM telah dimanfaatkan secara efisien.

Di tengah perkembangan era digital, kebutuhan terhadap pengembangan kompetensi SDM semakin meningkat. Perubahan sistem kerja, penggunaan teknologi informasi, serta penerapan kecerdasan buatan dalam berbagai

bidang menuntut karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan dan beradaptasi dengan perubahan. Kondisi ini menjadikan evaluasi program pengembangan SDM sebagai bagian penting dalam mendukung keberhasilan organisasi menghadapi tantangan modern. Dengan adanya evaluasi yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa program pengembangan SDM berjalan efektif, relevan dengan kebutuhan, dan mampu meningkatkan kualitas serta profesionalisme sumber daya manusia secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi pustaka (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, menganalisis, dan menginterpretasikan berbagai teori serta model pengembangan sumber daya manusia secara mendalam berdasarkan kajian literatur yang relevan.

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel penelitian

yang berkaitan dengan teori dan model pengembangan SDM. Sumber-sumber tersebut dipilih berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan keterbaruan informasi agar data yang diperoleh valid serta dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, penelaahan, serta pencatatan informasi penting dari berbagai referensi yang telah dipilih. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan cara mengkategorikan, membandingkan, dan menginterpretasikan konsep-konsep utama yang berkaitan dengan pengembangan SDM.

Proses analisis dilakukan secara sistematis melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai teori dan model pengembangan sumber daya manusia serta relevansinya dalam praktik organisasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam era persaingan global dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Upaya untuk mewujudkan hal tersebut biasanya dilakukan melalui berbagai program pengembangan SDM, seperti pelatihan, workshop, coaching, maupun pendidikan lanjutan. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kapasitas karyawan agar selaras dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang. Namun, pelaksanaan program pengembangan saja tidak cukup apabila tidak disertai dengan evaluasi yang tepat dan terencana.

Evaluasi program pengembangan SDM menjadi penting karena organisasi perlu mengetahui sejauh mana program yang telah dilaksanakan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa evaluasi,

manajemen tidak memiliki dasar yang kuat untuk menilai efektivitas materi, metode, maupun instruktur yang terlibat dalam program tersebut. Selain itu, evaluasi juga berfungsi untuk mengidentifikasi kesenjangan antara tujuan yang direncanakan dengan hasil yang dicapai, sehingga dapat dilakukan perbaikan di masa mendatang.

Latar belakang pentingnya evaluasi juga berkaitan dengan aspek efisiensi penggunaan sumber daya. Program pengembangan SDM memerlukan investasi yang tidak sedikit, baik dari segi biaya, waktu, maupun tenaga. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa investasi tersebut memberikan manfaat yang sebanding. Melalui evaluasi yang sistematis, organisasi dapat menentukan apakah program perlu dilanjutkan, disempurnakan, atau bahkan dihentikan apabila tidak memberikan hasil yang diharapkan.

Di samping itu, perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut organisasi untuk terus menyesuaikan strategi pengembangan SDM dengan kebutuhan aktual. Evaluasi membantu memastikan bahwa

program pengembangan tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan, perkembangan teknologi, serta visi dan misi organisasi. Dengan demikian, evaluasi program pengembangan SDM bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan bagian strategis dari manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

PENCAPAIAN TUJUAN DAN SARAN

Evaluasi pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia. Setiap kegiatan pelatihan perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana pelatihan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, evaluasi pelatihan adalah proses pengumpulan informasi secara sistematis guna menilai hasil yang diperoleh dari suatu program. Informasi tersebut kemudian digunakan untuk menentukan apakah tujuan pelatihan telah tercapai secara menyeluruh. Bagi

penyelenggara, evaluasi berfungsi sebagai sarana memperoleh umpan balik dari peserta yang sangat bermanfaat dalam pengambilan keputusan untuk perbaikan program di masa mendatang. Umpan balik ini dapat berupa tanggapan peserta terhadap pelatihan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, perubahan perilaku di tempat kerja, hingga hasil nyata yang dirasakan setelah pelatihan

Pentingnya evaluasi dalam program pelatihan dan pengembangan SDM dijelaskan oleh Sims yang menekankan bahwa evaluasi membantu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan program. Melalui evaluasi, dapat diketahui apakah materi dan metode yang digunakan telah sesuai dengan tujuan pembelajaran, bagaimana kualitas lingkungan belajar, serta apakah hasil pelatihan benar-benar diterapkan dalam pekerjaan. Evaluasi juga berperan dalam menilai kontribusi isi dan pengelolaan program terhadap proses pembelajaran serta manfaatnya bagi peserta. Selain itu, evaluasi dapat menjadi sarana

untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta dan kemungkinan mereka merekomendasikan program tersebut kepada orang lain. Dari sisi manajerial, evaluasi juga penting untuk menghitung manfaat finansial dan membandingkan biaya serta keuntungan dari berbagai program pelatihan guna menentukan pilihan yang paling efektif

Berbagai ahli telah mengembangkan model evaluasi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan lembaga yang menyelenggarakannya.

Perkembangan konsep evaluasi SDM dipengaruhi oleh beragam pendekatan dan kerangka kerja yang dirancang untuk memastikan proses evaluasi berjalan objektif dan transparan. Oleh karena itu, standar dan kriteria evaluasi menjadi aspek penting agar hasil yang diperoleh dapat di pertanggungjawabkan

Salah satu model yang dikenal luas adalah model CIPP yang dikembangkan oleh Stufflebeam dan Shinkfield. Model ini berorientasi pada pengambilan keputusan dan mencakup evaluasi terhadap konteks program, sumber daya dan strategi yang digunakan,

proses pelaksanaan, serta hasil yang dicapai. Selain itu, terdapat model Abruzzese yang menitikberatkan pada evaluasi proses, isi, hasil, dampak, dan keseluruhan program. Ada pula model berorientasi pelanggan yang dikembangkan oleh Scriven dan Tyler yang membedakan evaluasi formatif untuk perbaikan program dan evaluasi sumatif untuk menilai keberhasilan program secara keseluruhan. Model Alspach menilai kepuasan peserta, proses pembelajaran, penerapan hasil belajar, serta dampaknya. Sementara itu, model Kirkpatrick yang sangat populer membagi evaluasi ke dalam empat tingkatan, yaitu reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil akhir

Berdasarkan berbagai model tersebut, evaluasi pelatihan umumnya difokuskan pada beberapa dimensi utama. Dimensi pertama adalah reaksi peserta, yang bertujuan mengetahui tingkat kepuasan dan persepsi mereka terhadap proses, materi, struktur, serta instruktur pelatihan. Penilaian reaksi relatif mudah dilakukan dan penting sebagai dasar perbaikan program. Dimensi kedua adalah

pembelajaran, yang mengukur peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta setelah mengikuti pelatihan. Melalui aspek ini dapat diketahui perubahan kompetensi yang terjadi. Dimensi ketiga adalah perilaku dan penerapan pengetahuan, yang melihat sejauh mana hasil pelatihan benar-benar diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berhenti pada kepuasan atau pemahaman peserta, tetapi juga menilai dampak nyata pelatihan terhadap kinerja individu dan organisasi.

EFEKTIFITAS MATERI DAN METODE EVALUASI

Di tengah perkembangan era digital yang berlangsung sangat cepat, kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi guru menjadi semakin mendesak dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran di sekolah. Perubahan teknologi yang masif

telah menggeser paradigma pembelajaran dari yang bersifat konvensional menuju pembelajaran berbasis digital yang lebih fleksibel, interaktif, dan berpusat pada peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut untuk tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi sebagai sarana pendukung pembelajaran yang efektif

Transformasi digital telah menghadirkan berbagai platform, aplikasi, serta media pembelajaran inovatif yang dapat memperkaya pengalaman belajar siswa. Model pembelajaran seperti blended learning, flipped classroom, hingga pembelajaran berbasis Learning Management System (LMS) menjadi semakin umum digunakan. Kondisi ini mengharuskan guru untuk terus memperbarui kompetensinya agar tidak tertinggal oleh perkembangan zaman. Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi bukan lagi menjadi keterampilan tambahan, melainkan kebutuhan utama dalam menjalankan profesi sebagai pendidik di era modern

Profesionalisme guru pada masa kini tidak hanya diukur dari

kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana standar tradisional, tetapi juga dari kemampuannya beradaptasi terhadap perubahan serta mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran. Guru yang profesional mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas interaksi belajar, menyajikan materi secara menarik, serta mendorong siswa untuk berpikir kritis dan kreatif. Kesiapan guru dalam memahami dan mengimplementasikan teknologi kecerdasan buatan atau artificial intelligence (AI) dalam pembelajaran juga menjadi indikator penting profesionalisme di era digital. Pemanfaatan AI, misalnya dalam penyusunan materi adaptif, analisis hasil belajar siswa, atau personalisasi pembelajaran, membuka peluang besar untuk meningkatkan efektivitas pendidikan

Pelatihan guru dalam menghadapi era digital perlu mencakup berbagai aspek kompetensi abad ke-21, seperti kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi. Selain itu, literasi

informasi, literasi media, dan literasi teknologi juga menjadi kompetensi dasar yang harus dimiliki. Guru perlu dilatih agar mampu memilah informasi yang akurat, menggunakan media digital secara bijak, serta mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran secara etis dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pengembangan kompetensi guru tidak hanya berfokus pada aspek teknis penggunaan perangkat, tetapi juga pada pemahaman pedagogis dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan pembelajaran

Namun demikian, tantangan dalam pengembangan kompetensi guru tidaklah sederhana. Perkembangan teknologi yang sangat cepat sering kali tidak diimbangi dengan kesiapan infrastruktur maupun kesiapan individu guru itu sendiri. Masih terdapat guru yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan perangkat digital, mengelola kelas daring, maupun merancang pembelajaran berbasis teknologi. Pengalaman selama pelaksanaan pembelajaran jarak jauh menunjukkan bahwa ketidaksiapan

dalam menghadapi perubahan sistem pembelajaran dapat berdampak pada menurunnya efektivitas proses belajar mengajar. Selain itu, faktor usia, keterbatasan akses pelatihan, serta kurangnya pendampingan juga menjadi hambatan dalam peningkatan kompetensi digital guru

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan strategi pengembangan kompetensi yang komprehensif, sistematis, dan berkelanjutan. Pelatihan tidak boleh bersifat sesaat atau hanya formalitas, melainkan harus dirancang berdasarkan analisis kebutuhan yang nyata di lapangan. Program pengembangan profesional berkelanjutan perlu memberikan ruang bagi guru untuk terus belajar, berkolaborasi, dan berbagi praktik baik. Dukungan dari pemerintah, institusi pendidikan, serta komunitas belajar guru sangat diperlukan agar proses peningkatan kompetensi dapat berjalan secara optimal

Selain itu, budaya belajar sepanjang hayat harus ditanamkan dalam diri setiap guru. Di era digital yang dinamis, perubahan akan terus terjadi dan menuntut adaptasi

yang cepat. Guru yang memiliki komitmen untuk terus belajar dan berkembang akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan pendidikan modern. Dengan pelatihan dan pengembangan yang tepat, guru tidak hanya mampu mengikuti perkembangan teknologi, tetapi juga dapat memanfaatkannya secara kreatif untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan menghasilkan lulusan yang kompeten serta siap menghadapi tantangan masa depan.

DAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dampak dari pelatihan terhadap kinerja pegawai terlihat pada peningkatan kemampuan teknis, keterampilan kerja, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Melalui pelatihan, pegawai tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga mendapatkan kesempatan untuk melatih keterampilan praktis yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini

secara langsung dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, mempercepat penyelesaian tugas, dan mengurangi kesalahan operasional. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang dengan baik dapat menghasilkan karyawan yang lebih kompeten dan produktif, sehingga organisasi dapat mencapai target operasional secara lebih efektif

Namun, tidak semua pelatihan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana ditemukan dalam penelitian di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang, pelatihan yang diberikan secara parsial dan tidak berdasarkan analisis kebutuhan pegawai cenderung tidak menghasilkan peningkatan kinerja yang nyata. Ketidaktepatan dalam menentukan jenis pelatihan, durasi, atau peserta yang mengikuti program membuat hasilnya kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa dampak pelatihan terhadap kinerja sangat bergantung pada perencanaan yang matang, relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan, dan keterlibatan seluruh pegawai dalam proses pembelajaran

Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak yang lebih luas dan jangka panjang terhadap kinerja karyawan. Pengembangan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek pendidikan, pengembangan profesional, peningkatan kemampuan kepemimpinan, dan jalur karier. Dampak pengembangan terlihat dari meningkatnya kompetensi, rasa tanggung jawab, motivasi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Karyawan yang mendapatkan pengembangan berkesinambungan cenderung lebih proaktif, kreatif dalam menyelesaikan masalah, dan mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja atau teknologi baru. Dengan kata lain, pengembangan SDM membentuk pegawai yang tidak hanya mampu menjalankan tugas saat ini, tetapi juga siap menghadapi tantangan di masa depan

Selain itu, ketika pelatihan dan pengembangan dijalankan secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi lebih

signifikan. Kombinasi keduanya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja pegawai secara menyeluruh. Dampak ini dapat diamati melalui produktivitas yang lebih tinggi, pengambilan keputusan yang lebih tepat, kemampuan bekerja sama dalam tim yang lebih baik, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Karyawan menjadi lebih percaya diri dan termotivasi, yang pada gilirannya memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa dampak positif pelatihan dan pengembangan tidak hanya dirasakan pada tingkat individu, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi

Lebih jauh, dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan juga mencakup peningkatan efektivitas kerja jangka panjang. Pegawai yang mengikuti program pengembangan terus menerus dapat menghadapi perubahan teknologi dan sistem kerja dengan lebih mudah, mengurangi risiko kesenjangan keterampilan, dan mampu

meningkatkan kualitas output pekerjaan. Perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan SDM secara strategis akan memperoleh karyawan yang kompeten, adaptif, dan inovatif, sehingga mendorong pertumbuhan organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. Dengan demikian, dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga strategis bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi.

Kepuasan peserta dan stakeholder

Kepuasan peserta dan stakeholder merupakan tingkat penilaian subjektif terhadap kesesuaian antara harapan awal dengan pengalaman serta hasil nyata yang diperoleh setelah mengikuti atau terlibat dalam suatu program atau kegiatan. Kepuasan peserta mencerminkan persepsi individu terhadap kualitas layanan atau pelaksanaan program, meliputi kejelasan proses, kenyamanan, relevansi materi, interaksi yang terjalin, serta manfaat yang dirasakan baik secara personal maupun fungsional. Sementara itu,

kepuasan stakeholder menggambarkan penilaian pihak-pihak yang berkepentingan terhadap efektivitas dan efisiensi program, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, tingkat akuntabilitas, serta dampak jangka pendek dan jangka panjang yang dihasilkan. Tingginya kepuasan peserta dan stakeholder menunjukkan bahwa program mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan kepentingan berbagai pihak secara optimal.

KEPUASAN PESERTA DAN STAKEHOLDER

Kepuasan peserta dan stakeholder merupakan tingkat penilaian subjektif terhadap kesesuaian antara harapan awal dengan pengalaman serta hasil nyata yang diperoleh setelah mengikuti atau terlibat dalam suatu program atau kegiatan. Kepuasan peserta mencerminkan persepsi individu terhadap kualitas layanan atau pelaksanaan program, meliputi kejelasan proses, kenyamanan, relevansi materi, interaksi yang terjalin, serta manfaat yang dirasakan baik secara personal maupun fungsional. Sementara itu, kepuasan

stakeholder menggambarkan penilaian pihak-pihak yang berkepentingan terhadap efektivitas dan efisiensi program, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, tingkat akuntabilitas, serta dampak jangka pendek dan jangka panjang yang dihasilkan. Tingginya kepuasan peserta dan stakeholder menunjukkan bahwa program mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan kepentingan berbagai pihak secara optimal.

EFISIENSI BIAYA DAN SUMBER DAYA

Efisiensi biaya dan sumber daya merupakan kemampuan suatu program, organisasi, atau kegiatan dalam mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia—meliputi dana, waktu, tenaga kerja, fasilitas, dan sarana pendukung—secara optimal, tepat guna, dan terencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efisiensi ini menekankan pada perbandingan antara input yang digunakan dengan output atau hasil yang dicapai, sehingga setiap biaya dan sumber daya yang dikeluarkan memberikan manfaat yang maksimal tanpa adanya pemborosan. Dalam konteks penelitian, efisiensi biaya dan sumber daya dapat diukur melalui kesesuaian

antara perencanaan dan realisasi anggaran, efektivitas penggunaan sumber daya manusia, pengelolaan waktu pelaksanaan yang baik, serta kemampuan program dalam menghasilkan kinerja, kualitas, dan dampak yang signifikan dengan penggunaan biaya dan sumber daya yang relatif minimal namun tetap memenuhi standar yang ditetapkan.

D. Kesimpulan

evaluasi program pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa pelaksanaan program secara umum telah berjalan sesuai dengan tujuan yang direncanakan dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi, keterampilan, serta sikap kerja peserta. Program pengembangan SDM dinilai efektif dalam mendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme apabila materi, metode, dan pelaksanaannya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun demikian, evaluasi juga menegaskan pentingnya perbaikan berkelanjutan, terutama dalam aspek perencanaan, efisiensi biaya dan sumber daya, serta tindak

lanjut hasil pelatihan. Dengan adanya evaluasi yang sistematis, program pengembangan SDM dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan kualitas dan keberlanjutan pengembangan SDM di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*,

file:///C:/Users/usER/Downloads/J
BFE+PAGE+60-
73%20(1).pd
file:///C:/Users/usER/Downlo
ads/04.+Muhammad+Asir+e
t+al+4(1),+32-%20(2).pdf
file:///C:/Users/usER/Downlo
ads/marudur,+B

6.+EDIT+-+6.+4+Nop+2020.pdf
file:///C:/Users/usER/Downloa
ds/Faqihatul+Ulyah%20(1)%
20(1).pdf

file:///C:/Users/usER/Downloads/2
03-Article%20Text-103-1-
10-20180323%20(1).pdf

file:///C:/Users/usER/Downloads/1
3167-Article%20Text-
15047-1-10-
20231110%20(2).pdf

file:///C:/Users/usER/Downloads/9

- 82-2825-1-PB.pdf
- Prayogi, S., Muliadi, A., & Nufida, B. A. (2021). *Kepuasan pemangku kepentingan pada layanan manajemen kelembagaan di fakultas penyelenggara pendidikan swasta. Lensa: Jurnal Kependidikan Fisika*, 9(2), 184–191.
<https://doi.org/10.33394/j-lkf.v9i2.4837>
- Wahyuni, S., Zamroni, R., Apriani, R., Fajarianto, O., Yuniawatika, S., Syarifa, N. K., & Kusumaningtyas, F. I. (2024). *Development of a stakeholder satisfaction system model for service and education quality. JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 26(3), 1181–1192.
<https://doi.org/10.21009/jtp.v26i3.54383>
- Singh, A., & Singla, L. (2021). *Stakeholders satisfaction regarding service quality in higher management education. International Journal of Management Studies (IJMS)*.
- Betingo, V. L., & Martir, E. M. (2025). *Resource allocation, operational efficiency, and stakeholders' satisfaction. International Journal of Science and Management Studies*, 8(5), 254–275.
DOI:10.51386/25815946/ijsms-v8i5p115
- Ali, M., Ur Rehman, S., & Qadeer, A. (2025). *Fulfilling stakeholder needs and concerns: A path to satisfaction in construction projects. Construction Technologies and Architecture*, 17(73–80).
<https://doi.org/10.4028/p-5RMm6F>
- Serdamayanti. (2014). *Analisis efisiensi biaya operasional*. (tesis/paper).
- Coelli, T. J., et al. (2005). *An Introduction to Efficiency and Productivity Analysis*. (teori efisiensi).