



Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Membangun Karyawan Menuju Keunggulan Kompetitif Melalui Upskilling

Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M

Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

**Membangun Karyawan Menuju Keunggulan Kompetitif
Melalui Upskilling**

Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M



PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta:

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/ atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/ atau huruf h untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/ atau tanpa izin pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/ atau huruf g untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 4.000.000.000,- (empat miliar rupiah).

Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

**Membangun Karyawan Menuju Keunggulan Kompetitif
Melalui Upskilling**

Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M

ISBN: 978-623-8558-00-1

Editor : Sungguh Ponten

Penyunting : Miftahul Jannah

Desain sampul : Sarwandi

Penerbit

PT. Mifandi Mandiri Digital

Redaksi

Komplek Senda Residence Jl. Payanibung Ujung D Dalu
Sepuluh-B Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang Sumatera
Utara

Distributor Tunggal

PT. Mifandi Mandiri Digital

Komplek Senda Residence Jl. Payanibung Ujung D Dalu
Sepuluh-B Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang Sumatera
Utara

Cetakan Pertama, Januari 2024

Hak Cipta © 2023 by PT. Mifandi Mandiri Digital

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan
dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit



Kata Pengantar

Pertama-tama saya mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penerbitan buku ini, terutama kepada bapak (Penebit) Direktur Utama (Penebit).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukan lagi hanya tentang administrasi personal, tetapi juga menjadi kunci sukses dalam mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan. Dalam konteks ini, upskilling peningkatan keterampilan karyawan muncul sebagai strategi esensial untuk memastikan bahwa tenaga kerja tetap relevan dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terus-menerus. Di tengah tantangan yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi landasan strategis bagi kesinambungan dan kesuksesan organisasi. Dalam era dinamika bisnis yang terus berkembang, di mana teknologi menjadi pendorong utama transformasi, pasar global menghadirkan peluang dan risiko baru, serta evolusi kebutuhan konsumen terus berubah, organisasi dituntut untuk tetap menjadi entitas yang agile dan proaktif. Kunci utama dalam menghadapi dinamika ini adalah kehadiran karyawan yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan yang sangat cepat.

Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi jantung organisasi yang dinamis, bertanggung jawab tidak hanya untuk merekrut dan mempertahankan bakat, tetapi juga untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi mereka. Dalam konteks ini, paradigma manajemen SDM telah mengalami pergeseran signifikan dari sekadar administrasi ke arah strategis. Upskilling sebagai Fondasi Keunggulan Kompetitif dalam perjalanan menuju keunggulan yang kompetitif, upskilling muncul sebagai strategi esensial. Upskilling melibatkan upaya sadar dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Hal ini bukan hanya tentang memberikan pelatihan sekali-sekali, tetapi juga menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan di seluruh organisasi.

Keterampilan sebagai Investasi dalam Masa Depan Karyawan serta sebagai aset paling berharga, tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi sebagai mitra dalam kesuksesan jangka panjang organisasi. Peningkatan keterampilan bukan hanya investasi dalam kemampuan individu, tetapi juga investasi dalam daya saing dan adaptabilitas organisasi secara keseluruhan.

Buku ini sangat tepat untuk anda yang ingin melakukan inovasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Di dalam buku ini anda akan mengetahui bagaimana membangun karyawan menuju keunggulan kompetitif melalui upskilling. Dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada para penulis buku, yang buku-bukunya telah saya baca dan pelajari. Namun saya mohon maaf yang sebesar-besarnya, karena tidak dapat menyebutkan satu persatu dan menuliskan semuanya sebagai daftar Pustaka dalam buku ini.

Ucapan terimakasih juga saya sampaikan kepada para pembaca yang telah menginvestasikan uangnya untuk membeli buku, serta menginvestasikan waktunya untuk membaca buku ini. Semoga mendapat manfaat yang sebanding dengan investasi yang sudah dikeluarkan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan buku ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca untuk perbaikan buku ini sangat diharapkan.

Banten, Januari 2024
Penulis,

Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M



Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan dan Ruang Lingkup Buku	3
1.3 Pentingnya Upskilling dalam Konteks Manajemen SDM	5
BAB 2 LANDASAN TEORITIS	9
2.1 Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Upskilling sebagai Strategi Peningkatan Keterampilan Karyawan	14
2.3 Hubungan Upskilling dengan Keunggulan Kompetitif Organisasi	15
BAB 3 DINAMIKA PERUBAHAN DALAM LINGKUNGAN KERJA	21
3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
3.2 Dampak Perubahan Lingkungan Terhadap Kebutuhan Keterampilan Karyawan	41
3.3 Mengidentifikasi Tren Industri yang Memerlukan Peningkatan Keterampilan	56
BAB 4 MANAJEMEN STRATEGIS UPSKILLING	63
4.1 Perencanaan Strategis Pengembangan Keterampilan	64
4.2 Implementasi Program Upskilling	70
4.3 Evaluasi Efektivitas Program	76

BAB 5 STUDI KASUS ORGANISASI SUKSES	79
5.1 Profil Organisasi yang Berhasil Menerapkan Upskilling	80
5.2 Pelajaran yang dapat Diambil dari Kasus Studi	82
5.3 Strategi Pengelolaan SDM yang Berhasil	84
BAB 6 DESAIN PROGRAM UPSKILLING YANG EFEKTIF	87
6.1 Analisis Kebutuhan Keterampilan	87
6.2 Pengembangan Materi Pelatihan yang Relevan	89
6.3 Metode dan Pendekatan Pelatihan yang Berhasil	92
BAB 7 MENDUKUNG PEMBELAJARAN MANDIRI KARYAWAN .	95
7.1 Peningkatan Motivasi dan Kemandirian Karyawan	96
7.2 Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran Mandiri	102
7.3 Menumbuhkan Budaya Pembelajaran di Tempat Kerja	104
BAB 8 MANAJEMEN TALENTA DALAM KONTEKS UPSKILLING	107
8.1 Identifikasi dan Pengembangan Bakat Internal	108
8.2 Pengelolaan Karir yang Mendukung Peningkatan Keterampilan	109
8.3 Mengatasi Tantangan dalam Penerapan Manajemen Talenta	111
BAB 9 MENCIPTAKAN LINGKUNGAN ORGANISASI YANG MENDUKUNG UPSKILLING	115
9.1 Budaya Organisasi yang Mendorong Pengembangan Karyawan	116
9.2 Peran Pemimpin dalam Membimbing Karyawan Menuju Keunggulan	118
9.3 Keselarasan Nilai Organisasi dengan Program Upskilling	120
BAB 10 EVALUASI DAN PEMELIHARAAN KESINAMBUNGAN PROGRAM UPSKILLING	123
10.1 Mengukur Kesuksesan Program	125
10.2 Refleksi dan Perbaikan Berkelanjutan	126
10.3 Memastikan Kestinambungan dan Adaptabilitas Program Upskilling	128
PENUTUP SARAN UNTUK PEMBACA SELANJUTNYA	131
Daftar Pustaka	135
Biodata Penulis	139



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era dinamika bisnis yang terus berkembang, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi semakin strategis. Perubahan cepat dalam teknologi, tuntutan pasar global, dan evolusi kebutuhan konsumen menuntut organisasi untuk tetap agile dan proaktif. Di tengah tantangan ini, karyawan menjadi aset paling berharga yang dapat membawa organisasi menuju keunggulan kompetitif.

Dengan menguraikan lanskap yang dinamis dan tuntutan akan keterampilan yang terus berkembang, pembahasan ini menggarisbawahi urgensi organisasi untuk terlibat dalam strategi pengembangan karyawan yang efektif. Penekanan pada perubahan cepat dalam kebutuhan pasar kerja dan perlunya adaptasi organisasi membangun fondasi untuk pemahaman konsep upskilling sebagai solusi kunci. Dalam konteks ini, bab pendahuluan bertujuan memberikan landasan konseptual dan kontekstual bagi pembaca untuk memahami mengapa upskilling menjadi imperatif, sekaligus menggugah kesadaran akan pentingnya inovasi dalam manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukan lagi hanya tentang administrasi personal, tetapi juga menjadi kunci sukses dalam mengelola, mengembangkan, dan memotivasi



BAB 2 LANDASAN TEORITIS

2.1 Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya

Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif karena sumber daya manusia merupakan aset penting dan berfungsi sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus dikelola dengan baik. Pemberdayaan SDM yang dikelola dengan baik akan menghasilkan SDM yang mampu dan kompetitif.

Fredrick Taylor

Fredrick Taylor, seorang insinyur dan ahli manajemen, memberikan kontribusi besar terhadap konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendekatan ilmiah dan manajemen ilmiah.

Taylor menekankan pemisahan pekerjaan dan tanggung jawab untuk mencapai spesialisasi dan efisiensi yang lebih tinggi. Pekerjaan diuraikan menjadi tugas-tugas kecil yang dapat



BAB 3 DINAMIKA PERUBAHAN DALAM LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja abad ini mengalami berbagai dinamika perubahan yang signifikan, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, perubahan dalam tuntutan pasar, dan pergeseran dalam budaya kerja. Beberapa dinamika perubahan utama dalam lingkungan kerja abad ini.

Penerapan teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan analisis data, telah mengubah cara pekerjaan dilakukan. Peningkatan konektivitas dan kerja jarak jauh juga telah merubah dinamika komunikasi dan kolaborasi di tempat kerja. Perubahan pola kerja menuju model kerja fleksibel dan jarak jauh telah dipercepat oleh perkembangan teknologi dan kebutuhan adaptasi terhadap situasi global, seperti pandemi COVID-19. Organisasi lebih terbuka terhadap pola kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dari mana saja.

Pemahaman akan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin meningkat. Organisasi mengambil langkah-langkah untuk mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan ini melalui kebijakan kerja fleksibel dan fokus pada kesejahteraan karyawan. Perubahan cepat dalam

yang dihasilkan. Tinjau feedback pelanggan dan identifikasi area di mana perbaikan dapat dilakukan.



BAB 4 MANAJEMEN STRATEGIS UPSKILLING

Upaya untuk melakukan "upskilling" dalam konteks manajemen strategis merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh suatu organisasi untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi karyawan guna meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia. Upskilling merupakan bagian dari strategi manajemen yang bertujuan untuk menjawab perubahan lingkungan bisnis, teknologi, atau kebutuhan pasar.

Organisasi melakukan analisis untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan yang mungkin ada di antara karyawan saat ini dan kebutuhan yang diinginkan untuk mencapai tujuan bisnis. Berdasarkan analisis kebutuhan keterampilan, organisasi membuat rencana untuk mengembangkan atau memperoleh keterampilan yang diperlukan. Ini dapat melibatkan pelatihan internal, perekrutan orang dengan keterampilan tertentu, atau kerjasama dengan lembaga pendidikan. Melibatkan penyediaan pelatihan atau program pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Ini bisa mencakup pelatihan teknis, kepemimpinan, keterampilan interpersonal, atau adaptabilitas terhadap perubahan teknologi. Memberikan



BAB 5 STUDI KASUS ORGANISASI SUKSES

Dikutip dari laman <https://goi.mit.edu/2022/04/21/five-companies-investing-in-upskilling-the-workforce/>. Kinerja karyawan yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang mencapai atau melebihi KPI mereka secara teratur membantu perusahaan mencapai targetnya dengan lebih efisien, yang berarti hasil yang lebih optimal, penghematan waktu dan sumber daya, dan peningkatan proses kerja. Beberapa perusahaan yang konsisten melakukan peningkatan keterampilan karyawan. Sangat mungkin bahwa karyawan yang berkinerja tinggi adalah sumber ide dan inovasi yang berharga. Kinerja karyawan yang baik dapat mendorong pertumbuhan dan perkembangan perusahaan karena mereka termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam meningkatkan proses dan produk.



BAB 6 DESAIN PROGRAM UPSKILLING YANG EFEKTIF

6.1 Analisis Kebutuhan Keterampilan

Analisis kebutuhan keterampilan merupakan langkah kritis dalam merancang program upskilling yang efektif. Proses ini melibatkan identifikasi dan evaluasi gap keterampilan yang ada di antara karyawan dan kebutuhan organisasi. Metode analisis melibatkan wawancara dengan pemangku kepentingan, survei karyawan, dan penilaian keterampilan saat ini. Pentingnya analisis kebutuhan keterampilan adalah untuk memastikan bahwa program upskilling benar-benar menanggapi tuntutan pasar dan lingkungan kerja yang sedang berubah. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan ini, organisasi dapat merancang kurikulum yang sesuai, fokus pada keterampilan yang paling relevan, dan mencapai dampak positif yang lebih besar pada produktivitas dan keunggulan kompetitif.

Pemahaman Terhadap Konteks Bisnis

Memahami konteks bisnis dan industri tempat perusahaan beroperasi serta menilai bagaimana faktor eksternal, seperti



BAB 7 Mendukung Pembelajaran Mandiri Karyawan

Mendukung pembelajaran mandiri karyawan, akan mengeksplorasi strategi dan praktik terbaik dalam membentuk lingkungan yang mendorong dan memfasilitasi pembelajaran mandiri di antara karyawan. Pembahasan akan mencakup penggunaan platform pembelajaran daring, sumber daya belajar yang mudah diakses, dan pengembangan kebijakan yang mendukung inisiatif pembelajaran pribadi. Bab ini juga dapat membahas peran teknologi, mentoring, dan pengembangan jaringan profesional dalam menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Dengan fokus pada pembelajaran mandiri, organisasi dapat memberdayakan karyawan untuk mengidentifikasi dan mengejar peluang pengembangan pribadi mereka, menciptakan lingkungan yang dinamis dan adaptif di mana pembelajaran menjadi bagian integral dari budaya kerja.



BAB 8 MANAJEMEN TALENTA DALAM KONTEKS UPSKILLING

Manajemen Talenta dalam Konteks Upskilling, adalah menggali peran dan strategi manajemen talenta yang efektif dalam mendukung inisiatif upskilling. Fokusnya mencakup identifikasi, pengembangan, dan retensi bakat karyawan melalui program upskilling. Pembahasan melibatkan pendekatan strategis untuk memetakan kebutuhan keterampilan masa depan dan mengidentifikasi calon pemimpin potensial. Manajemen talenta juga akan dikaitkan dengan evaluasi kinerja dan pengakuan atas upaya pengembangan diri karyawan. Bab ini akan memberikan panduan bagi pembaca untuk mengintegrasikan manajemen talenta dan upskilling dalam suatu kerangka kerja yang holistik, memastikan bahwa organisasi tidak hanya memiliki keterampilan yang diperlukan saat ini, tetapi juga mempersiapkan pemimpin masa depan.



BAB 9 MENCIPTAKAN LINGKUNGAN ORGANISASI YANG MENDUKUNG UPSKILLING

Menciptakan Lingkungan Organisasi yang Mendukung Upskilling, akan membahas faktor-faktor kunci yang diperlukan untuk membentuk budaya dan lingkungan kerja yang mendukung inisiatif upskilling. Pembahasan akan melibatkan peran kepemimpinan dalam menciptakan visi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, menghilangkan hambatan organisasional, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk inisiatif upskilling. Fokusnya juga mencakup penerapan kebijakan yang mendukung pengembangan keterampilan, menciptakan sistem pengakuan untuk pencapaian pembelajaran, dan mempromosikan kolaborasi antar tim. Bab ini akan memberikan panduan praktis untuk membentuk budaya yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam pembelajaran mandiri dan berkontribusi pada pencapaian tujuan upskilling organisasi secara keseluruhan.



BAB 10 EVALUASI DAN PEMELIHARAAN KESINAMBUNGAN PROGRAM UPSKILLING

Program pelatihan dapat dirancang dengan mempertimbangkan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi, seperti diversitas dan inklusi, untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan memungkinkan mereka menyeimbangkan pembelajaran dengan tanggung jawab yang mereka miliki untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Tidak hanya mencocokkan topik program pelatihan, tetapi juga membangun budaya di mana peningkatan keterampilan dihargai dan dimasukkan ke dalam pemikiran organisasi. Ini menjamin bahwa pelatihan menjadi langkah strategis yang mendukung tujuan dan visi jangka panjang perusahaan dan bukan hanya tindakan taktis. Kita dapat menjelaskan beberapa ide dan teknik yang biasa digunakan dalam berbagai bidang, seperti manajemen proyek, bisnis, atau pengembangan pribadi, terkait dengan evaluasi dan pemeliharaan.

Melakukan penilaian kinerja secara berkala untuk menilai pencapaian tujuan, kompetensi, dan kontribusi karyawan. Menilai hasil proyek, termasuk pencapaian tujuan, kepatuhan terhadap batas waktu, dan alokasi sumber daya. Menilai kualitas, kepuasan pelanggan, dan kinerja produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi. Menilai efektivitas strategi organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang dan tetap relevan dengan lingkungan bisnis. Menilai kemampuan individu.

mengembangkan dan mempertahankan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Menjaga dan meningkatkan hubungan dengan pelanggan melalui pelayanan yang baik, responsif, dan penanganan masalah yang efektif. Menjaga dan memperbarui sistem dan teknologi agar tetap relevan dan berfungsi dengan baik. Menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan untuk menghindari kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Komunikasi, pemberdayaan, dan pengakuan membantu mempertahankan prinsip dan standar yang membentuk budaya organisasi. Menjaga standar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja untuk mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit.

mengembangkan dan mempertahankan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Menjaga dan meningkatkan hubungan dengan pelanggan melalui pelayanan yang baik, responsif, dan penanganan masalah yang efektif. Menjaga dan memperbarui sistem dan teknologi agar tetap relevan dan berfungsi dengan baik. Menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan untuk menghindari kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Komunikasi, pemberdayaan, dan pengakuan membantu mempertahankan prinsip dan standar yang membentuk budaya organisasi. Menjaga standar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja untuk mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit.

10.1 Mengukur Kesuksesan Program

Untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan karyawan dan organisasi, ada beberapa metrik evaluasi yang digunakan. Efektivitas program dapat dinilai berdasarkan peningkatan keterampilan yang diukur melalui uji kompetensi atau evaluasi kinerja, tingkat partisipasi aktif karyawan, dan peningkatan produktivitas atau kualitas pekerjaan. Selain itu, aspek kualitatif seperti kepuasan karyawan, rasa keterlibatan, dan kemampuan karyawan untuk menerapkan keterampilan yang mereka peroleh di tempat kerja juga harus dievaluasi. Selain itu, program dapat dilihat dari tingkat retensi karyawan dan dampak positifnya terhadap tujuan bisnis organisasi. Dengan menggabungkan dan mengevaluasi jumlah metrik ini.

Pengukuran pencapaian tujuan pembelajaran dilakukan untuk mengevaluasi seberapa jauh peserta program mencapai tujuan pembelajaran. Ini dapat mencakup penguasaan keterampilan baru, peningkatan pengetahuan, atau perkembangan sikap. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah peserta program mengalami peningkatan dalam kinerja mereka setelah mendapatkan pelatihan, evaluasi kinerja rutin, peningkatan produktivitas, atau pencapaian target kerja dapat digunakan.

Untuk melihat dan menilai seberapa baik keterampilan yang dipelajari di program pelatihan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari disebut penerapan keterampilan di tempat kerja. Untuk mengukur partisipasi dan kehadiran peserta dalam program pelatihan, tingkat partisipasi dan kehadiran harus diperhatikan. Tingkat partisipasi yang tinggi dapat menunjukkan antusiasme dan keterlibatan peserta.

Tujuan dari umpan balik peserta adalah untuk mengevaluasi kepuasan peserta dengan program, kejelasan materi, dan relevansi keterampilan yang mereka pelajari untuk pekerjaan mereka. Apakah program pelatihan meningkatkan retensi karyawan? Peningkatan retensi dapat menunjukkan

bahwa karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang.

Kita melakukan peningkatan keterampilan lintas-fungsional untuk menilai apakah program peningkatan keterampilan membantu dalam meningkatkan keterampilan lintas-fungsional yang dapat membantu mobilitas karyawan dan apakah peningkatan keterampilan ini telah meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam organisasi atau tim. Kita juga harus melakukan analisis pengembalian investasi dari program pelatihan. Ini mencakup membandingkan biaya program dengan keuntungan yang diperoleh, seperti peningkatan efisiensi atau pengurangan biaya.

Program pelatihan harus terjadi pemantauan keterlibatan dan motivasi karyawan, dalam mengetahui perubahan dalam keterlibatan dan motivasi karyawan, yang terlibat lebih mungkin memberikan kontribusi yang positif.

10.2 Refleksi dan Perbaikan Berkelanjutan

Refleksi dan perbaikan berkelanjutan dalam konteks program upskilling sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan efektivitas inisiatif tersebut. Proses refleksi melibatkan evaluasi hasil program, umpan balik karyawan, dan analisis metrik kesuksesan. Dengan merefleksikan pencapaian dan hambatan, organisasi dapat mengidentifikasi area perbaikan. Perbaikan berkelanjutan dapat mencakup penyesuaian materi pembelajaran, peningkatan metode pengajaran, atau peningkatan dukungan manajemen. Selain itu, evaluasi dapat memunculkan kebutuhan akan upskilling tambahan atau penyesuaian strategi sesuai dengan perubahan dalam kebutuhan karyawan atau lingkungan bisnis. Dengan mengadopsi siklus refleksi dan perbaikan yang berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa program upskilling tetap relevan, responsif, dan memberikan dampak positif pada pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Refleksi dan perbaikan berkelanjutan sangat penting untuk program pelatihan untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas. Proses ini memungkinkan organisasi untuk terus mengembangkan program pelatihan agar tetap relevan dan responsif terhadap perubahan kebutuhan karyawan dan lingkungan bisnis. Evaluasi, umpan balik, dan analisis metrik kesuksesan adalah beberapa langkah yang dapat diambil dalam siklus refleksi dan perbaikan berkelanjutan.

Tinjauan hasil program pelatihan merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa proyek tersebut berhasil dan berhasil. Evaluasi menyeluruh dapat mencakup upaya karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, perubahan perilaku yang terlihat, dan bagaimana evaluasi ini berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Sangat penting untuk berkomunikasi secara langsung dengan peserta program untuk mendengarkan apa yang mereka pikirkan tentang keunggulan dan kekurangan program, dan untuk menemukan area mana yang perlu diperbaiki. Pemeriksaan metrik keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat penting untuk mencapai keberhasilan program. Periksa apakah program telah mencapai tujuan atau apakah diperlukan peningkatan. Kita dapat menemukan pola dan tren yang menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dengan menemukan masalah yang dihadapi oleh peserta dan elemen program yang mendukung keberhasilannya.

Evaluasi ini membantu organisasi menemukan area yang perlu diperhatikan. Dengan demikian, materi pelajaran dapat disesuaikan, metode pengajaran dapat ditingkatkan, atau dukungan manajemen dapat ditingkatkan. Komunikasi terbuka dengan peserta program juga dapat memberikan wawasan yang dapat membantu perbaikan. Dengan menggunakan siklus refleksi dan perbaikan yang berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dan responsif. Mereka juga dapat memberikan dampak positif pada kemajuan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Jika umpan balik menunjukkan bahwa materi pembelajaran tidak efektif atau tidak relevan, pertimbangkan

untuk memperbarui atau menyesuaikannya. Pastikan materi memenuhi persyaratan dan perkembangan terbaru. Teliti pendekatan pengajaran yang digunakan. Apakah ada teknik pengajaran baru atau lebih efisien? Evaluasi dukungan manajemen terhadap program pelatihan. Pastikan manajemen memberikan dukungan sepenuhnya dan tersedia untuk menyediakan sumber daya dan bimbingan yang diperlukan. Mungkin ada kebutuhan akan pelatihan tambahan setelah evaluasi. Identifikasi area di mana organisasi dan karyawan masih membutuhkan peningkatan. Pertimbangkan untuk menyesuaikan strategi upskilling untuk memastikan program tetap relevan dan berdampak positif jika ada perubahan dalam kebutuhan karyawan atau lingkungan bisnis.

10.3 Memastikan Kesenambungan dan Adaptabilitas

Program Upskilling

Agar program pengembangan karyawan memiliki efek jangka panjang, tantangan yang perlu diatasi secara strategis adalah memastikan bahwa pelatihan terus berlanjut. Untuk menjamin bahwa pelatihan terus dilakukan, berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil. Dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan saat ini dan masa depan, buat rencana pelatihan yang berkelanjutan. Pelajari tren industri, teknologi baru, dan perubahan dalam tuntutan pekerjaan untuk merencanakan peningkatan keterampilan yang relevan. Rapatkan program pelatihan dengan rencana karir karyawan. Temukan jalur karir yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan tunjukkan bagaimana pelatihan membantu mereka mencapai tujuan karir mereka. Sesuaikan program dengan perubahan kebutuhan perusahaan. Ini dapat mencakup pembuatan modul tambahan atau penyesuaian materi untuk mengikuti perkembangan teknologi atau pekerjaan.

Instruksikan karyawan untuk belajar sendiri. Untuk mendorong pembelajaran berkelanjutan, bantu mereka mendapatkan akses ke sumber daya pembelajaran online, buku,

dan pelatihan mandiri. Program pelatihan harus dipantau dan dievaluasi secara teratur. Menilai dampak, efektivitas, dan relevansi program terhadap kebutuhan organisasi dan karyawan dengan menggunakan data dan umpan balik. Pastikan pemimpin mendukung dan berkomitmen terhadap pelatihan. Mereka harus memimpin dan memberi tahu seluruh perusahaan tentang pentingnya pengembangan keterampilan. Berikan pengakuan, penghargaan, atau insentif kepada karyawan yang aktif mengikuti program pelatihan. Ini dapat meningkatkan semangat dan memberikan inspirasi.

Manfaatkan teknologi untuk meningkatkan keterampilan, seperti platform pendidikan online, webinar, dan aplikasi. Teknologi dapat membantu pembelajaran berkelanjutan. Untuk membantu karyawan yang sedang mengikuti pelatihan, buat program mentorship. Selama perjalanan pembelajaran seseorang, mentor dapat memberikan panduan, pengalaman, dan dukungan. Sediakan lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran terus-menerus. Pastikan nilai-nilai organisasi mencerminkan nilai-nilai pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Kajian kebutuhan harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dengan perubahan kebutuhan bisnis dan industri. Jika ada perubahan besar dalam organisasi atau industri, program pelatihan harus dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Efektif mengelola perubahan untuk menjamin keberlanjutan.

Dengan mengadopsi pendekatan adaptatif dan melibatkan karyawan dalam proses pembelajaran berkelanjutan, program upskilling dapat menjadi alat yang efektif untuk menjawab perubahan dalam dunia kerja. Kesiambungan adaptabilitas program upskilling sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan tetap relevan dan mampu berkembang dalam lingkungan kerja yang terus berubah.



PENUTUP SARAN UNTUK PEMBACA SELANJUTNYA

Perencanaan karir, bimbingan pribadi, dan peningkatan keterampilan adalah komponen penting dari program pengembangan karyawan yang berhasil. Pekerja harus memiliki rencana pengembangan yang sesuai dengan tujuan pribadi dan profesional mereka. Untuk tetap relevan dalam lingkungan kerja yang dinamis, karyawan harus mendorong inisiatif pembelajaran mandiri. Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran mandiri sangat penting. Untuk keberhasilan jangka panjang organisasi, bakat internal harus diidentifikasi dan dikembangkan. Manajemen bakat mencakup pengawasan kinerja, pembinaan, dan pengelolaan perubahan. Program pelatihan harus dirancang sehingga dapat disesuaikan dengan cepat dengan perubahan industri dan kebutuhan bisnis. Karyawan harus diberdayakan untuk belajar secara mandiri dan memperoleh keterampilan yang dapat disesuaikan. Pemantauan, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan program pengembangan karyawan tetap relevan dan efektif. Inisiatif

perbaikan dapat melibatkan penyesuaian materi, metode pengajaran, atau peningkatan dukungan manajemen.

Pembaca diminta untuk berpartisipasi secara aktif dalam pembelajaran mandiri. Manfaatkan semua sumber daya yang Anda miliki dan selalu mencari cara untuk meningkatkan keterampilan Anda. Kesuksesan jangka panjang bergantung pada perencanaan karir yang terarah. Selalu evaluasi tujuan karir Anda dan temukan strategi pengembangan untuk mendukungnya. Jika pembaca adalah pekerja atau pemimpin, ambil bagian dalam program pengembangan karyawan perusahaan. Ambil manfaat maksimal dari kesempatan ini. Sangat penting untuk menjadi fleksibel dan terbuka terhadap perubahan. selalu siap untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan lingkungan kerja. Mengembangkan kolaborasi dengan pemimpin, sesama karyawan, dan pihak eksternal. Networking dapat menawarkan peluang pengembangan karyawan yang penting. Pemimpin organisasi harus membuat budaya pembelajaran yang mendorong dan mendukung inovasi. Karyawan akan mendapat inspirasi dari pemimpin yang memberi contoh.

Diharapkan karyawan berpartisipasi dalam proses evaluasi dan memberikan umpan balik yang bermanfaat. Ini meningkatkan efisiensi program pengembangan. Pembaca disarankan untuk tetap terbuka terhadap peluang untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kemauan untuk belajar lebih banyak adalah aset penting di dunia kerja yang terus berubah.

Akhir kata penulis ucapkan Salam sejahtera untuk para pembaca yang telah menemani perjalanan melalui buku "Inovasi dalam Pengelolaan SDM: Membangun Karyawan Menuju Keunggulan Kompetitif Melalui Upskilling". Saya, sebagai penulis, ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada setiap pembaca yang telah menyempatkan waktu untuk menjelajahi halaman-halaman buku ini. Terima kasih atas ketertarikan dan dedikasi Anda dalam memahami dan menggali konsep inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Saya berharap buku ini memberikan wawasan yang berharga dan memberdayakan Anda dengan pengetahuan yang dapat

diterapkan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Setiap pembaca adalah bagian yang tak terpisahkan dari perjalanan pembelajaran ini, dan kontribusi Anda sangat dihargai. Semoga ide-ide inovatif yang dijelaskan dalam buku ini dapat menjadi sumber inspirasi untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan, membawa perubahan positif dalam organisasi, dan menghadirkan keunggulan kompetitif. Terima kasih sekali lagi atas perhatian dan dukungan Anda. Semoga buku ini membawa manfaat yang nyata dan menjadi panduan yang berguna dalam menghadapi tantangan pengelolaan SDM di era modern. Jika ada pertanyaan atau umpan balik, saya sangat terbuka untuk mendengarnya. Selamat membaca dan selamat mengembangkan diri menuju masa depan yang penuh inovasi dan prestasi!



DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2020). *Perilaku SDM Masa Covid-19*. CV AA Rizky.
- Arena, C. (2010). *The high purpose company*. Gramedia Pustaka Utama.
- Cabardo, J., Gardon, R. W., & Rabago, L. (n.d.). SkillsBuild Innovation Camp: Learning Paradigm Innovation Spearheaded by Asia Pacific College. *Issues in Philippine Higher Education*, 53.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=oodKezzNE-AC>
- 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*, 3(6), 657–666.
- Kasanah, U., Pradigdo, S. F., & Nugroho, R. D. (2019). Hubungan Pendidikan Ibu Dan Pendapatan Keluarga Dengan Praktik Perawatan Nifas Di Wilayah Kerja Puskesmas Purwodadi II Kabupaten Grobogan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 7(4), 594–600.
- Kaye, B. (2011). *Up is not the only way: A guide to developing workforce talent*. Hachette UK.
- Maslow, A. H. (2013). *A Theory of Human Motivation*. Start Publishing LLC. <https://books.google.co.id/books?id=nvnsAgAAQBAJ>
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan

Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.

- Mishra, R. (2008). *Industrial Economics and Management Principles*. Laxmi Publications Pvt Limited. <https://books.google.co.id/books?id=7V2jidPpOAsC>
- Nasib, S. P., Sungguh Ponten Pranata, S. P., Arsyaf Tampubolon, S. E., Emma Novirsari, S. S., SP, M., Ratih Amelia, S. E. I., Pasaribu, D. S. O., SE, M. A., Theodora, E. M., & Hou, I. A. (n.d.). *Bisnis Dasar Dan Etika Dalam Berbisnis*.
- Novirsari, E., & Ponten Pranata, S. (2021). The Role of Brand Trust in Mediating Brand Image Towards Loyalty of Visitors in Lake Toba. *Journal of Sosial Science*, 2(5), 610–615. <https://doi.org/10.46799/jss.v2i5.208>
- Pranata, S. P. (2022). The Influence of Lecturer Competence, Lecturer Creativity, and Utilization of E-Learning Media (E-MTU) on Student Understanding at Universitas Mahkota Tricom Unggul During the Covid-19 Pandemic. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2285–2292.
- Saleh, H. M. Y., & Miah Said, S. E. (2019). *Konsep dan Strategi Pemasaran: Marketing Concepts and Strategies* (Vol. 1). Sah Media.
- Schachter, H. L. (1989). *Frederick Taylor and the Public Administration Community: A Reevaluation*. State University of New York Press. <https://books.google.co.id/books?id=qClP6NuR8AgC>
- Sitompul, L. (2018). Meningkatkan pemahaman perencanaan karir melalui layanan bimbingan karir di sekolah dengan menggunakan media gambar pada siswa kelas IX-1 SMP Negeri 1 Gebang tahun 2017-2018. *TABULARASA*, 15(3), 316–327.
- Suhartini, T. (2023). Pay Fairness: Percepsi, Anteseden, dan Konsekuensi. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 3(1), 1–12.
- Sunyoto, D. (2023). *Manajemen dan Perilaku Sumber Daya Manusia: Menjawab Tantangan Persaingan di Era Digital*.
- Tarkian, S. (2019). *The digital transformation of Siemens*.
- Taylor, F. W. (2012). *The Principles of Scientific Management*. Dover Publications.

<https://books.google.co.id/books?id=qE3CagAAQBAJ>
Trahair, R. C. S., & Zaleznik, A. (2017). *Elton Mayo: The Humanist Temper*. Taylor & Francis.
<https://books.google.co.id/books?id=aKsoDwAAQBAJ>
Wilen-Daugenti, T. (2009). *edu: Technology and learning environments in higher education*. Peter Lang.



BIODATA PENULIS



Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M.

lahir di Jepara, 3 Januari 1968. Suami dari Ani Herawati, S.Pd dan Ayah dari Rizky Muhammad Ilham, S.Ak. Pendidikan Sarjana S1 Teknik Industri di Institut Sain dan Teknologi Al Kamal Jakarta 2006, Magister Manajemen di Universitas Pamulang 2014, Program Doktor Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia 2019. Penulis sebagai dosen di Universitas Pamulang. Penulis sudah menerbitkan beberapa artikel yang terbit di jurnal Nasional & Internasional dan beberapa buku. Penulis dapat dihubungi di alizaenalabidin@unpam.ac.id

Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah panduan yang menyoroti peran penting upskilling dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan melalui pengembangan karyawan. Buku ini menguraikan bagaimana perusahaan dapat mengadopsi pendekatan inovatif dalam manajemen SDM untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam era digital dan globalisasi. Penulis membahas beragam strategi upskilling yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat menghadapi perubahan lingkungan bisnis dengan lebih siap dan efektif. Dengan fokus pada pembelajaran berkelanjutan, pembaca diajak untuk memahami pentingnya investasi jangka panjang dalam pengembangan SDM.

Melalui studi kasus dan analisis mendalam, pembaca diberikan wawasan tentang bagaimana upskilling dapat menjadi pendorong utama keunggulan kompetitif. Dari pelatihan teknis hingga pengembangan kepemimpinan, buku ini menyoroti berbagai aspek yang perlu dipertimbangkan dalam merancang program upskilling yang efektif. Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia bukan hanya menjadi panduan praktis bagi para profesional SDM, tetapi juga menjadi sumber inspirasi bagi pemimpin perusahaan yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan progresif, di mana setiap karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

DITERBITKAN OLEH
PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL



Jln Payanibung Ujung D
Dalu Sepuluh-B, Tanjung Morawa
Kab. Deli Serdang Sumatera Utara

ISBN 978-623-8558-00-1

