

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Melalui Pelatihan SDM (Studi Pada Universitas Katolik Widya Karya)

Andy Endra Krisna

Universitas Katolik Widya Karya Malang

Jl. Bondowoso No. 2 Malang 65115

Korespondensi penulis : krisna@widyakarya.ac.id

Abstract. *The development of Human Resources (HR) is needed by companies or organizations. The function of this development is to improve human resources to become more productive. Therefore, strategic human resource management is needed to be applied. With productive human resources owned by a company, the company will be more effective in achieving the goals that the company will achieve. Strategic HR development can be done through trainings. These trainings are usually based on company's needs or employee's needs. Widya Karya Catholic University of Malang (UKWK) is a private higher education institution in the city of Malang. Nowadays, there are more and more demands for the development of institutions, especially those who operate in the field of higher education, such as UKWK Malang. To meet the demands of these developments, this campus must hold training after training for its human resources. The research method used in this research is a descriptive method with a qualitative approach. The results of this research are described descriptively.*

Keywords: *Training, Development, Strategic Human Resources*

Abstrak. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan oleh lembaga-lembaga atau organisasi-organisasi. Pengembangan ini berfungsi untuk meningkatkan SDM menjadi lebih produktif. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia strategik yang bisa diaplikasikan. Dengan produktifnya SDM yang dimiliki oleh sebuah perusahaan maka perusahaan itu akan lebih efektif dalam mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut. Pengembangan SDM Strategik ini bisa dilakukan melalui pelatihan-pelatihan. Pelatihan-pelatihan tersebut biasanya didasarkan pada kebutuhan perusahaan atau juga kebutuhan karyawan. Universitas Katolik Widya Karya Malang (UKWK) adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi swasta yang berada di kota Malang. Dewasa ini, semakin banyak tuntutan perkembangan lembaga khususnya yang bergerak di bidang pendidikan tinggi seperti UKWK Malang ini. Untuk memenuhi tuntutan perkembangan perkembangan tersebut, maka kampus ini harus mengadakan pelatihan demi pelatihan untuk SDM yang dimilikinya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini di jabarkan secara deskriptif.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia Strategik

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia (SDM) perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) tersebut sangat penting bagi perusahaan untuk keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang harus dipertahankan dan dikembangkan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik untuk kelangsungan hidup perusahaan. Untuk kepentingan perusahaan, SDM harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka. Kedua potensi sumber daya manusia, kuantitas dan kualitas, hanya dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia (MM Papayungan, 1995).

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDMS) adalah metode untuk merekrut, membangun, menghargai, dan memelihara karyawan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan secara keseluruhan (Farchan, 2016). Sektor sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia strategik tidak bekerja secara terpisah di satu tempat. Mereka bekerja sama dengan departemen lain di perusahaan untuk menemukan hal-hal yang ingin mereka lakukan dan kemudian membuat rencana yang akan mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, departemen SDM bertanggung jawab untuk mewujudkan dan mempromosikan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal penerapan peraturan atau kompensasi, MSDMS dianggap sebagai komponen dalam kinerja perusahaan. MSDMS meningkatkan kinerja dan kesuksesan departemen sumber daya manusia dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang departemen tersebut (Mangkuprawira, 2003).

MSDMS ini mencakup tidak hanya strategi manajemen dan hubungannya dengan MSDM, tetapi juga penggunaan strategi karyawan dan integrasi MSDM ke strategi manajemen yang tepat untuk mencapai kinerja terbaik. Makalah ini merinci hubungan MSDMS dengan kinerja organisasi dan perkembangan teorinya. Secara khusus membahas pelatihan SDM untuk mencapai tujuan organisasi (Snell, 1992).

Pelatihan adalah pada dasarnya proses pembelajaran. Akibatnya, pengetahuan tentang bagaimana orang belajar sangat penting untuk melatih karyawan. Dalam suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pelatihan dan pendidikan adalah hal yang paling penting. Setiap orang mendapatkan dukungan dan pelatihan. Diharapkan keterampilan dan keahlian setiap orang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan. Tidak dapat dipungkiri bahwa tingkat produktivitas seseorang di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi. Pelatihan ini unik dan bermanfaat untuk dipraktikkan di tempat kerja. Oleh karena itu, pelatihan ini didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang dilakukan oleh organisasi (seperti lembaga pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain-lain) untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi (Sudjana, 2007).

Universitas Katolik Widya Karya Malang atau UKWK Malang adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi swasta yang ada di kota Malang. Sebagai sebuah lembaga yang bergerak di bidang penyelenggaraan pendidikan tinggi, UKWK selalu menyelenggarakan pelatihan demi pelatihan bagi SDM yang dimiliki pada setiap tahunnya. Tentunya pelatihan-pelatihan tersebut tidaklah lepas dari strategi manajemen sumber daya manusia yang ditrapkan oleh UKWK. Apa saja pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh kampus yang

memiliki 46 dosen dan 16 karyawan atau tenaga kependidikan (tendik) ini pada setiap tahunnya dan apa saja tujuannya akan dideskripsikan di dalam makalah ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia adalah dua proses yang sangat penting untuk kesuksesan bisnis. Dengan melakukan keduanya, perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya dan menjadi lebih kompetitif. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Tujuan organisasi termasuk tujuan masyarakat (sosial), organisasi, fungsi, dan personal secara operasional. Untuk menjaga keseimbangan antara fungsi organisasi tersebut, departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009).

Mabey (1998) mengatakan bahwa manajemen SDM strategik adalah proses yang mengatur SDM dari perspektif strategik organisasi, yang mengaitkan SDM dengan strategi organisasi. Selain itu, Dessler (2000) menyatakan bahwa manajemen SDM strategik menghubungkan SDM dengan peran strategis, tujuan untuk meningkatkan kinerja bisnis, mengembangkan budaya organisasi, dan mendorong inovasi.

Karena berkaitan dengan peran strategis dalam upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia strategik memerlukan perhatian dan dukungan besar dari seluruh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Menurut Armstrong (2003), manajemen sumber daya manusia strategik adalah pendekatan untuk membuat keputusan pada skema dan rencana organisasi yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan dan kebijakan serta pelaksanaan perekrutan.

Pelatihan pada dasarnya adalah proses belajar mengajar. Tujuan pelatihan adalah untuk mencapai tingkat kompetensi atau efisiensi kerja tertentu. Sebagai hasilnya, peserta diharapkan mampu bertindak dengan cara yang tepat dan sesuai dengan situasi tertentu. Seringkali, tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja yang terkait langsung dengan keadaan (Kamil, 2010).

Pelatihan kerja, menurut Sulistiyani dan Rosidah (2010), adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi nasional dengan tujuan mempertahankan, menjaga, dan memelihara karyawan serta meningkatkan kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Widodo (2015), juga sejalan dengan Sulistiyani. Dia menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu secara sistematis untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka sehingga

mereka dapat berkinerja profesional di bidang mereka. Proses pembelajaran yang dikenal sebagai pelatihan memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan mereka saat ini sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan mengingat definisi ini, kita dapat mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia strategik adalah cara untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pengelolaan ini bersifat menyeluruh dan mencakup banyak hal seperti kebijakan, pekerjaan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, dan hubungan dengan karyawan untuk mencapai tujuan strategis dan meningkatkan kinerja perusahaan.

METODE

Bawamenewi (2020) menyatakan bahwa penelitian adalah cara ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berpusat pada peristiwa terbaru; dalam penelitian ini, peneliti berusaha menggambarkan peristiwa dan perkembangan yang menjadi perhatian secara bebas. Menurut Suyasa dan Sedana (2020), metode kualitatif ini berpusat pada gejala alami, yang dianggap naturalistik, mendasar, atau alamiah. Metode ini harus diterapkan di lapangan, bukan di laboratorium.

Data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumbernya. Universitas Katolik Widya Karya Malang (UKWK) adalah sumber data primer dalam penelitian ini. Sementara itu, data sekunder diperoleh dengan melihat literatur lain yang mendukung penelitian, termasuk artikel ilmiah. Penelitian ini mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan pencatatan dokumen.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Temuan

Sebagai sebuah lembaga yang bergerak di bidang pelayanan pendidikan, Universitas Katolik Widya Karya Malang atau UKWK secara terus-menerus melaksanakan pelatihan demi pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme para dosen serta tendiknnya. Pelatihan demi pelatihan ini diselenggarakan sepanjang tahun ajaran. Hal ini dimaksudkan supaya iklim belajar mengajar terlaksana dengan baik di UKWK. Jadi tidak hanya para mahasiswanya saja yang dituntut untuk belajar, namun para dosen dan tenaga kependidikan dari UKWK ini juga dituntut untuk selalu belajar dan mengembangkan diri. Beberapa jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh ukwk bagi para dosen dan tekniknya antara lain sebagai berikut:

Rekoleksi

Rekoleksi merupakan salah satu kegiatan yang secara rutin dilaksanakan setiap tahun di Universitas Katolik Widya Karya Malang (UKWK). Kegiatan ini biasanya dilaksanakan menjelang akhir tahun yaitu pada bulan Desember. Kegiatan ini bersifat wajib dan harus diikuti oleh seluruh dosen maupun tenaga kependidikan. Kegiatan ini sendiri menitikberatkan pada olah batin dan spiritualitas. Biasanya tema-tema yang dipilih selalu berkaitan dengan pekerjaan sebagai tenaga pendidik atau dosen dan juga tenaga kependidikan. Sehingga diharapkan bahwa setiap SDM yang ada di UKWK ini benar-benar memahami semangat spiritualitas pelayanan dan spiritualitas pekerjaan yang diampunya masing-masing. Para dosen harus benar-benar memahami profesionalismenya sebagai seorang pengajar yang selain harus selalu meningkatkan kompetensinya juga harus selalu dilandaskan pada semangat pelayanan. Pelayanan yang dimaksud di sini adalah pelayanan untuk melayani Tuhan melalui pribadi sesama yaitu melalui para mahasiswanya. Sementara para tenaga kependidikan juga harus selalu ingat dan paham bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan tetap harus didasarkan pada semangat pelayanan kepada Tuhan melalui pribadi sesama. Sehingga dengan demikian diharapkan bahwa etos kerja yang ada di UKWK ini selalu memiliki iklim semangat kerja yang luhur yaitu selalu bekerja dan melayani sebaik mungkin untuk dipersembahkan bagi kemuliaan Tuhan.

Pelatihan dalam bidang Teknologi dan Informasi (IT)

Pelatihan teknologi dan informasi atau IT di UKWK juga dilaksanakan setidaknya satu kali dalam satu tahun. Namun tidak menutup kemungkinan juga bahwa pelatihan tentang IT ini bisa diselenggarakan beberapa kali dalam setahun. Hal ini tentunya mengingat seberapa penting atau urgent-nya pelatihan tentang IT yang harus diselenggarakan. Sebagai contohnya beberapa waktu lalu UKWK menyelenggarakan pelatihan IT bagi para dosennya. Pelatihan ini adalah pelatihan cara membuat video yang berisi tentang materi pembelajaran yang baik dengan mengaplikasikan teknologi informasi dalam pembuatannya. Latihan ini kebetulan penyelenggaranya adalah dari APTIK atau Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik yang ada di Indonesia. Sehingga dalam pelatihan ini semua Universitas Katolik yang ada di Indonesia wajib mengikutsertakan para dosennya untuk mengikuti pelatihan ini selama 3 hari berturut-turut. Latihan ini sendiri dilaksanakan secara online atau daring untuk lebih memudahkan teknis pelatihan yang bisa diikuti oleh beberapa universitas secara serempak. Selain pelatihan IT yang diselenggarakan oleh pihak luar, UKWK sendiri juga biasanya mengadakan pelatihan IT ini setidaknya satu tahun sekali.

Pelatihan kepemimpinan

Pelatihan kepemimpinan ini biasanya diselenggarakan oleh APTIK atau Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik. Para peserta yang diwajibkan untuk mengikuti pelatihan ini adalah para dosen muda atau dosen baru. Pelatihan ini sendiri selalu diselenggarakan setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan pada setiap tahun banyak dosen-dosen muda atau dosen-dosen baru yang direkrut oleh universitas-universitas Katolik yang tergabung dalam anggota APTIK ini. Pelatihan ini sendiri menitikberatkan pada pelatihan kepemimpinan seorang dosen yang harus bisa memimpin para mahasiswa di dalam kelas-kelas perkuliahannya. Selain itu pelatihan ini juga menekankan pada semangat spiritualitas pendidikan Katolik yang dijiwai oleh semua universitas-universitas Katolik yang ada di Indonesia. Tempat untuk penyelenggaraan pelatihan ini biasanya diselenggarakan secara bergilir dari satu universitas ke universitas lainnya yang tergabung dalam anggota APTIK.

Pelatihan bahasa Inggris

Pelatihan bahasa Inggris ini diselenggarakan oleh UKWK dan diperuntukkan bagi baik dosen maupun tenaga kependidikan. Pelatihan ini biasanya bersifat sementara yaitu hanya dilaksanakan dalam beberapa kali pertemuan saja. Pelatihan bahasa Inggris ini biasanya menggunakan fasilitator yang berasal dari luar universitas. Beberapa kali pelatihan ini diselenggarakan dengan mendatangkan seorang *native speaker* atau penutur asli bahasa Inggris. Pelatihan ini sendiri biasanya lebih menitikberatkan pada kemampuan berbicara atau *speaking skill*. Dengan demikian diharapkan dari pelatihan ini bahwa para dosen ataupun juga para tenaga kependidikan setidaknya menguasai bahasa asing, dalam hal ini bahasa Inggris, secara pasif dan juga aktif.

Bahasan

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Pelatihan penting untuk meningkatkan kemampuan kerja, pemikiran, dan keterampilan. Training, juga disebut pelatihan, dimaksudkan untuk mendapatkan pengetahuan tentang berbagai teknik dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas rutin dan khusus. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang digunakan oleh karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional yang sistematis. Menurut Handoko (1995), pendidikan dan pelatihan akan bermanfaat di masa depan karena mereka membangun cara berpikir dan bertindak, menjadi terampil, dan memiliki sikap dan pemahaman yang tepat tentang cara melaksanakan pekerjaan dengan benar.

Flippo (1979) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas sehari-hari. Dia juga menjelaskan tujuan dan manfaat pelatihan itu.

Produktivitas (*productivity*): Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku individu. Dengan demikian, diharapkan bahwa kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang ada di UKWK Malang dapat selalu ditingkatkan melalui pelatihan demi pelatihan tersebut. Pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan setiap tahun tersebut selalu menitikberatkan pada peningkatan produktivitas SDM yang ada di UKWK. Pelatihan rekoleksi yang diselenggarakan setiap tahun di UKWK itu diharapkan bisa memberikan penyegaran bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk kemudian memengaruhi produktivitas mereka setidaknya selama 1 tahun kedepannya hingga dilaksanakannya rekoleksi kembali di tahun berikutnya.

Kualitas (*quality*): Pelatihan diharapkan tidak hanya memperbaiki kualitas pegawai tetapi juga dapat mengurangi kemungkinan kesalahan. Akibatnya, diharapkan kualitas output yang dihasilkan oleh kinerja baik dosen maupun tenaga kependidikan di UKWK akan meningkat. Pelatihan kepemimpinan, pelatihan teknologi atau IT, dan juga pelatihan bahasa asing yang diselenggarakan di UKWK tersebut diharapkan bisa semakin meningkatkan kualitas SDM yang ada. Maka dari itu pelatihan-pelatihan tersebut memang diselenggarakan secara rutin atau berkala dalam setiap tahunnya. Dengan demikian, meningkatnya kualitas yang dimiliki oleh SDM di UKWK ini bisa berimbas baik pada pelayanan SDM kepada para mahasiswanya.

Perencanaan tenaga kerja, juga disebut sebagai "perencanaan tenaga kerja", melibatkan pelatihan untuk membantu karyawan memenuhi posisi yang tersedia di perusahaan. Dengan demikian, perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan baik. Pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan oleh UKWK terutama untuk para dosen muda tersebut juga merupakan salah satu bentuk pelatihan perencanaan tenaga kerja. Harapannya bahwa para dosen muda yang dimiliki oleh UKWK ini nantinya akan bisa semakin mempersiapkan diri untuk memiliki jabatan strategis di universitas maupun jabatan fungsional akademik.

Moral (*moral*), Pelatihan diharapkan meningkatkan prestasi kerja dosen dan karyawan sehingga mereka dapat memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Pelatihan juga dapat meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pelatihan rekoleksi yang diselenggarakan setiap akhir tahun di UKWK ini juga selalu menitikberatkan pada pendidikan moral. Dengan demikian moralitas yang

terbangun di UKWK ini nantinya bisa meningkatkan prestasi kerja SDM yang dimilikinya.

Diharapkan kompensasi untuk karyawan termasuk pelatihan. Memberikan kesempatan kepada dosen dan tendik untuk mengikuti pelatihan dapat dianggap sebagai kompensasi tidak langsung, atau kompensasi tidak langsung atas prestasi mereka. Dengan mengikuti pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri.

Keselamatan dan kesehatan (*health and safety*) adalah cara terbaik untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja dalam suatu organisasi. Ini akan menciptakan tempat kerja yang tenang, aman, dan stabil secara mental. Memang secara teknisnya pelatihan yang satu ini belum bisa dilaksanakan secara khusus bagi para dosen dan tenaga kependidikan di UKWK. Namun dalam hal yang terkait akan hal ini, lembaga yaitu UKWK menyelenggarakan pelayanan klinik kesehatan di dalam kampus. Pelayanan kesehatan ini dilaksanakan tiga kali dalam seminggu yaitu pada hari Senin, Rabu, dan Jumat pada setiap minggunya. Pelayanan kesehatan ini diperuntukkan baik seluruh sivitas akademika UKWK maupun juga untuk umum.

Pelatihan pencegahan kadaluarsa (*obsolescence prevention*) diharapkan akan mendorong para dosen dan tendik untuk menjadi lebih kreatif dan berinisiatif, sehingga mereka dapat menghindari sifat kadaluarsa. Dengan kata lain, bukan hanya kemampuan dosen tetapi juga kemampuan tendik dapat mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu, setiap tahun diadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknologi dan informasi (IT).

Apabila dosen dan karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka, diharapkan mereka dapat meningkatkan perkembangan pribadinya. Kegiatan pelatihan yang selalu diselenggarakan oleh UKWK, termasuk rekoleksi, pelatihan kepemimpinan, pelatihan teknologi informasi atau IT, dan pelatihan bahasa asing, bertujuan untuk membantu lembaga tersebut mengembangkan sumber daya manusianya sendiri.

Untuk Membantu Karyawan Mempersiapkan Diri, Setiap Anggota Organisasi Harus Diinformasikan Secara Terbuka Tentang Program Pengembangan SDM. Program Ini Harus Mencakup Tujuan, Kebijakan Prosedur, Anggaran, Peserta, Kurikulum, Dan Waktu Pelaksanaannya. Program Ini Harus Berfokus Pada Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Setiap Karyawan Di Tempat Kerjanya.

Menurut Hasibuan (2008), ada dua jenis pengembangan: formal dan informal. UKWK Malang menggunakan keduanya. Pengembangan secara informal memungkinkan dosen dan karyawan untuk berkembang sesuai keinginan mereka sendiri. Ini dapat dicapai dengan

mempelajari literatur yang relevan dengan pekerjaannya. Pengembangan secara informal menunjukkan keinginan kuat para dosen, karyawan, atau tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Meningkatnya jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh SDM di UKWK ini pasti akan menguntungkan lembaga atau kampus juga.

Mereka yang ditugaskan oleh universitas untuk memberikan pendidikan atau latihan disebut pengembangan secara formal. Lembaga pendidikan atau pelatihan yang relevan dapat melakukannya. Baik pihak dalam maupun pihak luar mengadakan pengembangan formal, yang dapat diikuti oleh para pendidik. LLDIKTI wilayah 7 biasanya menangani penyelenggaraan dari luar kampus. Ini dilakukan untuk meningkatkan karir dosen dan tenaga kependidikan atau memenuhi tuntutan pekerjaan non-karir saat ini dan di masa depan.

Meskipun biaya yang cukup besar diperlukan untuk pelatihan dan pengembangan (training and development), investasi di bidang sumber daya manusia pada akhirnya akan menghasilkan tingkat produktivitas yang sangat tinggi bagi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, kampus pasti akan memanfaatkan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada SDM-nya untuk masa depan.

Tidak ada organisasi yang tidak akan berusaha untuk mencapai tujuan pengembangan SDM secara efisien dan efektif. Tingkat pelatihan dan pengembangan diri dosen dan karyawan UKWK Malang sangat bergantung pada efisiensi dan efektivitasnya. Oleh karena itu, karyawan dan dosen UKWK harus secara proporsional menerima pelatihan dan pengembangan diri.

Disebutkan di atas bahwa tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik jika dosen dan karyawan dapat melakukan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Mengembangkan dosen dan tenaga kependidikan UKWK Malang sebagai sumber daya manusia sangat penting. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan SDM adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja SDM dalam menjalankan dan mencapai tujuan program kerja yang telah ditetapkan. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perspektif dosen dan karyawan terhadap tugas-tugas mereka dapat menghasilkan peningkatan efisiensi dan efisiensi.

SIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan adalah proses sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pekerja melalui pengalaman belajar. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerja dan harus dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh UKWK Malang.

Pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia (SDM) di UKWK Malang adalah persiapan karyawan, dosen, dan tenaga kependidikan untuk menyelesaikan tugas yang berbeda atau lebih besar. Kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan oleh pekerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan ini. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan ketahanan dan kemampuan SDM selama proses kemajuan organisasi. Pelatihan secara informal dilakukan secara pribadi oleh individu khususnya dalam hal pembiayaan; pelatihan formal dilakukan oleh organisasi atau lembaga. Pelatihan formal ini biasanya memerlukan banyak uang. Manajemen sumber daya manusia strategik di UKWK Malang sangat penting untuk mengembangkan pelatihan SDM yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2003. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bawamenewi, A. (2020). Analisis tindak tutur bahasa nias sebuah kajian pragmatik. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 3(2), 200-208.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. Prentice hall Ptr.
- Farchan, F. 2016. Technical Strategic Human Resource Management a Performance Measurement Paradigm. *Risalah, Journal of Islamic Education and Studies*, 3 (1), 42-62
- Flippo, E. B. (1979). A Talk with Professor Flippo. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 17(2), 32-40. <https://doi.org/10.1177/103841117901700205>
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Mabey, Christopher. Graeme Salaman. John Storey. 1998. *Strategic Human Resource Management*. Sage Publication Ltd.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik* Sjafri Mangkuprawira. Jakarta.
- M.M. Papayungan. 1995. *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*. Bandung:Mizan
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

- Snell, S.A. 1992. Control Theory in Strategic human Resource Management: The Mediating Effect of Administrative Information. *The Academy of Management Journal*, 35(2), 292-327. <https://doi.org/10.2307/256375>
- Sudjana. D., (2007). Pendidikan Non Formal. Bandung: Falah.
- Sulistiyani, Ambar Teguh et al. 2003. Human Resource Management Personal management. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal SeMaRaK*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Suyasa, I Made dan I Nyoman Sedana. 2020. Mempertahankan Gempuran Media Cetak Di Tengah Media Online. *Jurnal Komunikasi dan Budaya*, vol. 1, no. 1. <http://journal.unbara.ac.id/index.php/JKB>. DOI. 10 Oct. 2023, 13.00 p.m.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Pelajar.