

Peran Evaluasi Pelatihan dalam Optimalisasi Manajemen Talenta di Era Digita

Akbar^{1*}, Syamsir Syam^{2*}, Laode Alhasran^{3*}, Eliyanti Agus Mokodompit⁴

^{1,2,3,4} Ilmu Manajemen, Pascasarjana Universitas Halu Oleo Kendari

Abstrak

Di era digital seperti sekarang ini yang terus berkembang, organisasi dituntut untuk dapat memiliki sistem manajemen talenta yang fleksibel dan berkelanjutan guna menghadapi tantangan global. Salah satu aspek kunci dalam pengelolaan talenta adalah kemampuan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Artikel ini membahas peran strategis evaluasi pelatihan dalam mendukung optimalisasi manajemen talenta, dengan fokus pada bagaimana evaluasi yang tepat dapat meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan retensi karyawan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi pustaka dan analisis tematik, penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan model evaluasi seperti Kirkpatrick dan ROI (Return on Investment) untuk menilai dampak pelatihan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan yang sistematis tidak hanya memberikan umpan balik terhadap efektivitas program, tetapi juga menjadi alat penting dalam merancang strategi pengembangan SDM berbasis data. Dengan demikian, evaluasi pelatihan memainkan peran vital dalam memastikan bahwa investasi dalam pengembangan talenta sejalan dengan tujuan transformasi digital organisasi.

Kata kunci: evaluasi pelatihan, optimalisasi manajemen talenta, era digital,

Abstract

In today's ever-evolving digital era, organizations are required to have flexible and sustainable talent management systems to face global challenges. One of the key aspects of talent management is the effectiveness of training provided to employees. This article discusses the strategic role of training evaluation in supporting the optimization of talent management, with a focus on how proper evaluation can enhance employee competence, productivity, and retention. Using a qualitative approach through literature review and thematic analysis, this study highlights the importance of applying evaluation models such as Kirkpatrick and Return on Investment (ROI) to assess the impact of training on both individual and organizational performance. The analysis reveals that systematic training evaluation not only provides feedback on program effectiveness but also serves as a crucial tool in designing data-driven human resource development strategies. Therefore, training evaluation plays a vital role in ensuring that investments in talent development align with the organization's digital transformation goals.

Keywords: Training Evaluation and Talent Management Optimization in the Digital Era.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mengubah langkah dunia kerja secara fundamental. Organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap kompetitif, salah satunya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks ini, manajemen talenta menjadi kunci strategis untuk memastikan karyawan yang dimiliki mampu menjawab tantangan bisnis masa kini dan masa depan.

Pelatihan merupakan salah satu instrumen utama dalam pengembangan talenta. Namun, efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaannya, melainkan juga oleh seberapa baik pelatihan tersebut dievaluasi. Evaluasi pelatihan memungkinkan organisasi untuk mengukur dampak program pengembangan, menyesuaikan strategi pelatihan, serta mengoptimalkan investasi sumber daya.

Di era digital, pendekatan terhadap pelatihan dan evaluasinya pun mengalami transformasi. Teknologi menghadirkan metode evaluasi yang lebih adaptif, real-time, dan berbasis data, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat terhadap kebutuhan dan potensi talenta. Dengan demikian, integrasi evaluasi pelatihan yang tepat menjadi komponen krusial dalam manajemen talenta yang efektif.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran evaluasi pelatihan dalam mendukung optimalisasi manajemen talenta di era digital, serta mengeksplorasi pendekatan-pendekatan evaluasi yang relevan dan aplikatif untuk mendukung strategi pengembangan SDM organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Evaluasi pelatihan merupakan proses sistematis untuk menilai efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan, baik dari segi pencapaian tujuan, peningkatan kompetensi peserta, hingga dampaknya terhadap kinerja organisasi. Salah satu model evaluasi yang paling banyak digunakan adalah Model Kirkpatrick, yang mencakup empat level evaluasi: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan tidak hanya menjadi aktivitas formalitas, tetapi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Manajemen talenta merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu dengan potensi tinggi dalam organisasi (Collings & Mellahi, 2009). Proses ini mencakup identifikasi talenta, perencanaan suksesi, pengembangan kompetensi, serta pemberian insentif untuk mempertahankan talenta terbaik. Pelatihan menjadi salah satu pilar utama dalam strategi manajemen talenta, karena berfungsi untuk menjembatani kesenjangan keterampilan dan mempersiapkan individu menghadapi perubahan lingkungan kerja.

Menurut (Salas et al., 2020) Era digital membawa perubahan signifikan terhadap praktik pengembangan sumber daya manusia. Teknologi seperti learning management system (LMS), big data analytics, dan artificial intelligence (AI) kini banyak dimanfaatkan dalam proses pelatihan dan evaluasi. Dengan adanya dukungan teknologi ini, organisasi dapat melakukan personalisasi pembelajaran, pemantauan perkembangan peserta secara real-time, serta pengambilan keputusan berbasis data. Transformasi digital juga mempercepat proses adaptasi keterampilan dan memungkinkan pembelajaran yang lebih fleksibel.

Penelitian oleh Noe et al. (2017) menunjukkan bahwa Evaluasi pelatihan yang dilakukan secara tepat dapat memberikan data penting untuk mendukung pengambilan keputusan dalam manajemen talenta. Misalnya, hasil evaluasi dapat digunakan untuk mengidentifikasi karyawan dengan potensi tinggi, mengarahkan program pengembangan karier, serta menyempurnakan strategi pelatihan ke depan. Dengan demikian, evaluasi pelatihan tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga komponen integral dalam strategi manajemen talenta yang berorientasi pada hasil.

PEMBAHASAN

Evaluasi pelatihan merupakan komponen krusial dalam manajemen talenta, terutama di era digital yang ditandai dengan perubahan yang begitu cepat dan kebutuhan akan keterampilan baru. Model evaluasi Kirkpatrick, yang mencakup empat level—reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil—sering digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan digital. Dalam konteks manajemen talenta, evaluasi pelatihan membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, menyesuaikan program pelatihan dengan tujuan organisasi, dan memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan hasil yang optimal.

1. Evaluasi Pelatihan dalam konteks di era digital

Evaluasi pelatihan merupakan alat penting untuk mengukur efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Model evaluasi Kirkpatrick, yang terdiri dari empat level :

- Reaksi adalah Mengukur sejauh mana peserta merasa puas dengan pelatihan yang diberikan.
- Pembelajaran adalah Menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan.
- Perilaku yaitu Mengamati perubahan perilaku peserta di tempat kerja sebagai hasil dari pelatihan.
- Hasil yaitu dengan Mengevaluasi dampak akhir pelatihan terhadap kinerja organisasi, seperti peningkatan produktivitas atau efisiensi.

Implementasi evaluasi yang efektif memerlukan penggunaan instrumen yang valid dan reliabel. Sebagai contoh, dalam penelitian yang dilakukan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Darat, instrumen evaluasi dikembangkan untuk mencakup aspek-aspek seperti sarana dan prasarana, narasumber, materi pelatihan, panitia penyelenggara, dan konsumsi. Instrumen yang telah dikembangkan terbukti valid, reliabel, dan relevan, serta memberikan hasil yang representatif dan mudah dilaksanakan dalam program pelatihan Wardoyo dkk (2025).

Selain itu, tantangan dalam evaluasi pelatihan digital juga perlu diperhatikan. Kesulitan dalam mengukur perubahan perilaku jangka panjang dan dampak nyata terhadap kinerja organisasi menjadi tantangan utama. Namun, manfaat utama dari evaluasi pelatihan digital adalah kemampuannya untuk memberikan umpan balik yang cepat dan akurat tentang efektivitas program pelatihan, memungkinkan pengembang pelatihan untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan guna meningkatkan kualitas pelatihan. Dengan demikian, evaluasi pelatihan dalam konteks manajemen talenta di era digital tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada dampak jangka panjang terhadap kinerja individu dan organisasi. Penerapan model evaluasi yang tepat dan pengembangan instrumen yang sesuai sangat penting untuk memastikan keberhasilan program pelatihan di era digital ini Suksmono Aji, G., & Mala, I. K. (2024).

2. Manfaat Evaluasi Pelatihan dalam Manajemen Talenta

Evaluasi Pelatihan Membantu membantu organisasi dalam hal :

- Mengukur efektivitas pelatihan : Menilai sejauh mana pelatihan mencapai tujuan yang ditetapkan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
 - Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan : Menemukan area yang memerlukan peningkatan keterampilan atau pengetahuan.
 - Menyesuaikan program pelatihan : Menyusun program yang relevan dengan kebutuhan individu dan tujuan organisasi.
 - Memastikan ROI pelatihan : Menilai apakah investasi dalam pelatihan memberikan hasil yang diinginkan. Faidz, N., & Kuswinarmo, M. (2025)
3. Tantangan Evaluasi Pelatihan di Era digital
- Evaluasi pelatihan di era digital menghadapi berbagai tantangan signifikan yang memengaruhi efektivitas dan akurasi penilaian. dalam pelatihan optimalisasi manajemen talenta di era digital ada beberapa tantangan yang sering dihadapi diantaranya sebagai berikut :
- Keterbatasan interaksi tatap muka Ketidadaan interaksi langsung antara peserta dan instruktur dapat mengurangi keterlibatan peserta dalam proses pelatihan. Hal ini berdampak pada pemahaman materi dan motivasi peserta. Solusi yang diusulkan mencakup penggunaan teknologi interaktif seperti video konferensi dan forum diskusi online untuk meningkatkan partisipasi aktif peserta.
 - Kesulitan memotivasi peserta Pelatihan daring sering kali menghadapi masalah rendahnya motivasi peserta. Tanpa pengawasan langsung, peserta mungkin tergoda untuk menunda tugas atau tidak fokus selama sesi pelatihan. Penerapan gamifikasi dalam pelatihan dapat meningkatkan motivasi peserta dengan menciptakan elemen kompetitif dan penghargaan.
 - Keterbatasan akses teknologi Tidak semua peserta memiliki akses yang memadai terhadap perangkat dan koneksi internet yang stabil, terutama di daerah terpencil. Masalah infrastruktur ini dapat menghambat kelancaran pelatihan dan mengakibatkan peserta tertinggal. Investasi dalam pengembangan infrastruktur digital dan program subsidi teknologi dapat membantu meningkatkan aksesibilitas
 - Tantangan dalam aspek evaluasi Evaluasi dalam pelatihan daring sering kali terbatas pada ujian tertulis atau kuis online, yang mungkin tidak memberikan gambaran utuh mengenai pemahaman peserta. Metode evaluasi harus dikembangkan agar lebih komprehensif dan mencerminkan pemahaman holistik peserta. Selain ujian tertulis, instruktur dapat menggunakan proyek berbasis tim, presentasi, dan refleksi pribadi untuk mengevaluasi pemahaman peserta secara lebih mendalam. Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan pendekatan strategis yang mencakup peningkatan infrastruktur teknologi, pelatihan literasi digital, dan pengembangan metode evaluasi yang lebih komprehensif. Dengan demikian, evaluasi pelatihan dapat lebih efektif dalam mengoptimalkan manajemen talenta di era digital. Mahmudah, A. N., Dewi, Y., & Ismail, I. (2025)
4. Menanggapi Tantangan Evaluasi Pelatihan di era digital
- Untuk mengatasi tantangan evaluasi pelatihan di era digital, terutama dalam konteks optimalisasi manajemen talenta, diperlukan pendekatan strategis yang mencakup teknologi, metodologi, dan budaya organisasi. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil:
- Mengadopsi model evaluasi yang komperhensif
 - ✓ Reaksi: Mengukur kepuasan peserta terhadap pelatihan.
 - ✓ Pembelajaran: Menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan.
 - ✓ Perilaku: Mengevaluasi perubahan perilaku peserta di tempat kerja
 - ✓ Hasil: Mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi.
- Pendekatan ini membantu dalam memperoleh gambaran menyeluruh mengenai efektivitas pelatihan.
- Meningkatkan literasi digital dan infrastruktur teknologi

Penting untuk memberikan pelatihan literasi digital kepada peserta agar mereka dapat memanfaatkan teknologi dengan efektif. Selain itu, investasi dalam infrastruktur teknologi yang memadai, seperti koneksi internet yang stabil dan perangkat keras yang memadai, sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran pelatihan .

- Melakukan evaluasi dan umpan balik secara berkala
Evaluasi yang dilakukan secara berkala memungkinkan identifikasi dini terhadap masalah atau hambatan dalam pelatihan. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu peserta dalam meningkatkan kinerja dan pemahaman mereka terhadap materi pelatihan .

SIMPULAN

Evaluasi pelatihan memainkan peran sentral dalam optimalisasi manajemen talenta di era digital. Melalui evaluasi yang sistematis, organisasi dapat memastikan bahwa program pelatihan efektif, relevan, dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan akan infrastruktur teknologi yang memadai harus diatasi untuk memastikan keberhasilan pelatihan digital.

Evaluasi pelatihan juga memainkan peran sentral dalam optimalisasi dalam manajemen talenta di era digital organisasi juga dapat :

- Mengukur efektivitas pelatihan yaitu Menilai sejauh mana pelatihan mencapai tujuan yang ditetapkan dan dampaknya terhadap kinerja.
- Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dengan Menemukan area yang memerlukan peningkatan keterampilan atau pengetahuan.
- Menyesuaikan program pelatihan dengan Menyusun program yang relevan dengan kebutuhan individu dan tujuan organisasi.

Referensi :

- Wardoyo, S., Ihsani, I., Pratiwi, A. N., Iman, D. F., & Nabila, S. R. (2025). Peran Transformasi Digital dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di SMK. *Jurnal Teknik Elektro dan Vokasional*, 10(2).
- Faidz, N., & Kuswinarmo, M. (2025). Pengembangan SDM di Era Digital: Transformasi dan Adaptasi Kompetensi. *Jurnal Media Akademik*, 2(11).
- Mahmudah, A. N., Dewi, Y., & Ismail, I. (2025). Optimalisasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Media Akademik*
- Suksmono Aji, G., & Mala, I. K. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *ResearchGate*
- Sholihah, H., Karomah, N., Sari, H., & Triiswanto, D. (2025). Evaluasi Dan Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*.
- Mahmudah, A. N., Dewi, Y., & Ismail, I. (2025). Optimalisasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Media Akademik*.
- Noe, et, al. (2017). *Employee Training and Development*. New York, NY: McGraw-Hill Education. ISBN: 978-0078112850
- Torraco, R. J., & Swanson, R. A. (1995). The Strategic Roles of Human Resource Development. *Human Resource Planning*, 18(4), 10-21.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2020). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (Edisi ke-3). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers. ISBN: 978-1576753484.

