

Analisis Pelaksanaan Program Pengembangan SDM pada Departemen PT X

Muhammad Adriansyah^{a*}, Nuzsep Almigo^b

^{a,b} Jurusan Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

ABSTRACT

This community service activity aims to assess the implementation of human resource development programs at the Human Resource Management and Development Department of Company X through technical assessments. The activity was carried out over three months from October to December 2025, involving participants from various fields such as utilities, maintenance engineering, and other fields. The methods used included participatory observation, informal interviews, and documentation. The results show that the program runs in a structured manner with the support of an HRIS system, coaching, and mentoring. Supporting factors include a clear organizational structure, defined role distribution, active involvement of MPSDM, and adequate facilities. The obstacles found include time constraints, variations in participant readiness, and technical system disruptions that cause implementation to not always go according to schedule. This activity provides an empirical overview for evaluating the effectiveness of the competency development program at Company X.

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan mengkaji pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Departemen Manajemen dan Pengembangan SDM Perusahaan X melalui asesmen teknis. Kegiatan dilaksanakan selama tiga bulan, dari Oktober hingga Desember 2025, dengan melibatkan peserta dari berbagai bidang seperti utilitas, teknik pemeliharaan, dan bidang lainnya. Metode yang digunakan meliputi observasi partisipatif, wawancara informal, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa program berjalan secara terstruktur dengan dukungan sistem HRIS, *coaching*, dan *mentoring*. Faktor pendukung meliputi struktur organisasi yang jelas, pembagian peran yang terdefinisi, keterlibatan aktif MPSDM, serta fasilitas yang memadai. Kendala yang ditemukan berupa keterbatasan waktu, variasi kesiapan peserta, dan gangguan teknis sistem yang menyebabkan pelaksanaan tidak selalu sesuai jadwal. Kegiatan ini memberikan gambaran empiris untuk evaluasi efektivitas program pengembangan kompetensi di Perusahaan X.

ARTICLE HISTORY

Received 23 December 2025

Accepted 1 February 2026

Published 1 March 2026

KEYWORDS

Human Resource Development; Technical Assessment; Employee Competency; Human Resource Management.

KATA KUNCI

Pengembangan SDM; Asesmen Teknis; Kompetensi Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi, khususnya pada perusahaan dengan tingkat kompleksitas operasional yang tinggi. Dalam dunia kerja yang terus mengalami perubahan, organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki sistem dan teknologi yang memadai, tetapi juga SDM yang kompeten, adaptif, dan mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan. Fulmer dan Ployhart (2014) menegaskan bahwa SDM merupakan aset paling bernilai (*most valuable asset*) yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, upaya pengembangan SDM tidak dapat dilepaskan dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis serta berbasis kebutuhan nyata karyawan. Perusahaan X sebagai salah satu perusahaan swasta berskala besar memiliki jumlah karyawan yang relatif banyak dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan

kompetensi yang beragam. Kondisi tersebut menuntut adanya pengelolaan SDM yang terstruktur agar kompetensi karyawan tetap selaras dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal di Departemen Manajemen dan Pengembangan SDM Perusahaan X, program pengembangan SDM telah dirancang dan dilaksanakan secara rutin, khususnya melalui kegiatan pelatihan dan asesmen teknis. Asesmen teknis digunakan sebagai dasar pemetaan kompetensi karyawan sebelum mengikuti program pengembangan lanjutan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala yang berpotensi memengaruhi efektivitas asesmen sebagai instrumen pengembangan SDM.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi Perusahaan X adalah keterbatasan waktu pelaksanaan asesmen akibat tingginya beban kerja operasional karyawan. Selain itu, terdapat variasi tingkat kesiapan karyawan dalam mengikuti proses asesmen, baik dari sisi pemahaman terhadap tujuan asesmen maupun kesiapan psikologis dan teknis. Kendala teknis pada fasilitas dan sistem asesmen juga beberapa kali ditemukan, sehingga proses asesmen tidak selalu berjalan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan program asesmen dan implementasinya di lapangan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi ketepatan pemetaan kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan. Asesmen teknis sejatinya memiliki peran strategis dalam pengembangan SDM. Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa asesmen tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk mengidentifikasi potensi, kebutuhan pengembangan, serta kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Asesmen dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti tes, observasi, wawancara, dan pemantauan perilaku kerja sehari-hari. Hasil asesmen yang akurat akan membantu organisasi dalam merancang program pengembangan yang tepat sasaran, efektif, dan berkelanjutan. Sebaliknya, asesmen yang kurang optimal berisiko menghasilkan program pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan nyata karyawan.

Permasalahan efektivitas asesmen teknis di Perusahaan X menjadi isu utama yang melatarbelakangi pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini. Pengabdian masyarakat dalam hal ini dimaknai sebagai bentuk pendampingan dan *transfer* pengetahuan dari perguruan tinggi kepada mitra organisasi, khususnya dalam mendukung peningkatan kapasitas pengelolaan SDM. Kegiatan pengabdian tidak hanya berfokus pada observasi, tetapi juga pada keterlibatan aktif dalam proses asesmen teknis, diskusi reflektif dengan pengelola SDM, serta pemberian umpan balik awal terkait pelaksanaan asesmen. Oleh sebab itu, kegiatan ini berbeda dari sekadar laporan magang, karena memiliki tujuan intervensi, pendampingan, dan pemberdayaan mitra secara langsung. Subjek pengabdian masyarakat dalam kegiatan ini adalah karyawan serta pengelola program pengembangan SDM di Departemen Manajemen dan Pengembangan SDM Perusahaan X. Pemilihan subjek tersebut didasarkan pada peran strategis departemen ini dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan SDM di lingkungan perusahaan. Departemen ini tidak hanya bertanggung jawab terhadap pelaksanaan asesmen teknis, tetapi juga terhadap pengelolaan data kompetensi, perencanaan pelatihan, serta pemantauan perkembangan karyawan. Oleh karena itu, pendampingan yang dilakukan pada unit ini diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih luas terhadap peningkatan kualitas pengelolaan SDM.

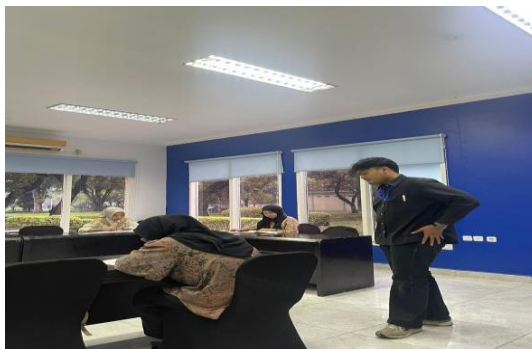
Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan melalui pendekatan pendampingan partisipatif yang melibatkan observasi langsung, wawancara informal, serta diskusi dengan karyawan dan pengelola SDM selama proses asesmen teknis berlangsung. Pendekatan ini memungkinkan diperolehnya data kualitatif mengenai dinamika kerja, persepsi karyawan terhadap asesmen, serta kendala yang dihadapi dalam implementasi program pengembangan SDM. Selain itu, data kuantitatif berupa jumlah peserta asesmen, jadwal pelaksanaan, dan alur kegiatan pengembangan SDM turut digunakan untuk memberikan gambaran objektif mengenai kondisi aktual di lapangan. Pendekatan partisipatif sejalan dengan pandangan bahwa pembelajaran di tempat kerja dan pengembangan kompetensi memerlukan pemahaman yang kontekstual terhadap situasi organisasi (Isabel *et al.*, 2014). Secara teoretis, pengembangan SDM yang efektif berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Program pengembangan yang dirancang berdasarkan hasil asesmen yang akurat terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja serta mengurangi kesalahan operasional (Haryati, 2019). Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa banyak organisasi masih kurang optimal dalam menganalisis kebutuhan pelatihan, sehingga program yang diberikan belum menjangkau seluruh karyawan secara merata (Andayani & Hirawati, 2021). Temuan tersebut menguatkan pentingnya evaluasi dan pendampingan dalam pelaksanaan asesmen teknis sebagai bagian dari pengembangan SDM. Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk mendampingi

pelaksanaan asesmen teknis di Perusahaan X serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi program pengembangan SDM. Melalui pendampingan ini, pengelola SDM diharapkan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai fungsi strategis asesmen teknis, sementara karyawan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap asesmen sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan diri. Perubahan sosial yang diharapkan dari kegiatan ini meliputi meningkatnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya pengembangan kompetensi, penguatan peran pengelola SDM sebagai *agent of change*, serta terbentuknya pola kerja yang lebih kolaboratif dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan di Perusahaan X. Dengan mengintegrasikan data lapangan dan tinjauan literatur yang relevan, kegiatan pengabdian masyarakat ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat praktis bagi Perusahaan X, tetapi juga memperkaya kajian pengembangan SDM berbasis organisasi. Hasil kegiatan ini dapat menjadi referensi bagi organisasi lain yang memiliki karakteristik serupa dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan SDM yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

2. Metode

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan menggunakan pendekatan pendampingan partisipatif yang bertujuan mendukung pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya pada proses asesmen teknis di Departemen Manajemen dan Pengembangan SDM Perusahaan X. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan keterlibatan langsung pendamping dalam aktivitas organisasi, sehingga proses pengabdian tidak hanya bersifat observasional, tetapi juga memberikan dampak nyata dalam mendampingi dan merefleksikan praktik pengembangan SDM yang sedang berjalan. Fokus utama pendampingan diarahkan pada proses asesmen teknis sebagai dasar pemetaan kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan. Kegiatan pengabdian dilaksanakan selama kurang lebih delapan minggu, menyesuaikan dengan periode pelaksanaan magang dari Oktober hingga Desember dan jadwal asesmen teknis di Perusahaan X. Subjek pengabdian terdiri dari pengelola SDM serta karyawan yang mengikuti asesmen teknis, dengan jumlah partisipan sekitar 20–30 karyawan dari beberapa unit kerja dan 3–5 staf HRD yang terlibat langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan asesmen. Keterlibatan partisipan bersifat kontekstual, mengikuti dinamika kerja dan kebutuhan organisasi selama periode pendampingan.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yakni observasi partisipatif, wawancara informal, dan dokumentasi. Observasi partisipatif dilakukan secara berulang untuk mengamati alur pelaksanaan asesmen teknis, kesiapan peserta, peran pengelola SDM, serta dukungan fasilitas dan sistem yang digunakan, termasuk pengelolaan data melalui HRIS dan dokumen *Individual Development Plan (IDP)*. Wawancara informal dilakukan kepada sekitar 10–15 karyawan dan pengelola SDM untuk memperoleh informasi mengenai tujuan asesmen, manfaat yang dirasakan, serta kendala yang dihadapi selama proses asesmen berlangsung. Dokumentasi digunakan untuk menghimpun data kuantitatif sederhana, seperti jumlah peserta asesmen, jadwal pelaksanaan, serta catatan administratif yang relevan dengan program pengembangan SDM.



Gambar 1. Pelaksanaan Assessment Teknis di Perusahaan X
Sumber: Dokumentasi Penulis (2025).

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif deskriptif. Data kualitatif dianalisis secara tematik dengan mengelompokkan temuan berdasarkan tema utama, seperti persepsi karyawan terhadap asesmen teknis, faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan, serta perubahan sikap dan keterlibatan karyawan selama pendampingan. Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai tingkat partisipasi karyawan dan distribusi kendala yang muncul selama proses asesmen. Untuk meningkatkan validitas temuan, digunakan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sebagai indikator dampak pengabdian, perubahan yang diamati meliputi meningkatnya kesadaran karyawan terhadap fungsi asesmen teknis sebagai sarana pengembangan kompetensi, meningkatnya keterlibatan karyawan selama proses asesmen, serta penguatan praktik kerja pengelola SDM dalam mengelola dan mengomunikasikan tujuan asesmen. Melalui metodologi ini, kegiatan pengabdian masyarakat diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang lebih terukur mengenai pelaksanaan asesmen teknis serta perannya terhadap pengembangan SDM di Perusahaan X.

3. Hasil

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat di Departemen Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan X menunjukkan bahwa proses pendampingan memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan program pengembangan kompetensi karyawan. Hasil pengabdian diperoleh melalui rangkaian kegiatan observasi, pendampingan teknis, serta interaksi langsung dengan karyawan dan pengelola SDM selama proses asesmen teknis berlangsung. Kegiatan ini berhasil memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual pelaksanaan pengembangan SDM, khususnya terkait efektivitas asesmen teknis sebagai dasar pemetaan kebutuhan pengembangan kompetensi. Selain itu, proses pendampingan juga mendorong munculnya refleksi bersama antara karyawan dan pengelola SDM mengenai pentingnya perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan program pengembangan SDM agar lebih adaptif terhadap kebutuhan organisasi dan individu. Meskipun program pengembangan SDM di Perusahaan X telah dirancang secara sistematis, terdapat sejumlah tantangan dalam tahap implementasi, terutama pada aspek teknis dan partisipasi karyawan. Pendampingan yang dilakukan memungkinkan identifikasi kendala tersebut secara lebih jelas serta membuka ruang diskusi untuk mencari solusi yang realistis dan sesuai kondisi lapangan. Di sisi lain, kegiatan pengabdian juga memunculkan perubahan positif berupa meningkatnya kesadaran, keterbukaan, dan partisipasi karyawan dalam proses asesmen, serta penguatan peran pengelola SDM sebagai fasilitator pengembangan kompetensi.

3.1 Dinamika Proses Pendampingan dalam Pengembangan SDM

Hasil pendampingan menunjukkan bahwa proses pengembangan SDM di Perusahaan X berlangsung dalam dinamika kerja yang kompleks dan padat aktivitas. Pendampingan difokuskan pada pelaksanaan asesmen teknis yang dilakukan sebagai bagian dari pemetaan kompetensi karyawan. Kegiatan yang dilakukan meliputi observasi langsung terhadap alur asesmen, keterlibatan dalam pengelolaan administrasi dan dokumentasi asesmen, serta diskusi dengan pengelola SDM terkait pelaksanaan dan tindak lanjut hasil asesmen. Melalui pendampingan ini, diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai mekanisme asesmen, mulai dari persiapan, pelaksanaan, hingga pengolahan hasil asesmen. Dalam pelaksanaannya, ditemukan beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas asesmen teknis, seperti keterbatasan waktu akibat tingginya beban kerja operasional karyawan, perbedaan tingkat kesiapan peserta asesmen, serta variasi pemahaman karyawan terhadap tujuan asesmen. Pendampingan memungkinkan pengelola SDM untuk mengidentifikasi kendala tersebut secara langsung dan mulai merumuskan langkah perbaikan, seperti penyesuaian jadwal asesmen dan peningkatan komunikasi mengenai manfaat asesmen bagi pengembangan kompetensi karyawan. Proses pendampingan pun tidak hanya bersifat observasional, tetapi juga turut mendorong upaya perbaikan praktik pengembangan SDM secara bertahap.

3.2 Perubahan Sosial dan Dampak Pengabdian Masyarakat

Selain memberikan gambaran mengenai dinamika pelaksanaan pengembangan SDM, kegiatan

pengabdian masyarakat ini juga menghasilkan perubahan sosial awal yang terlihat pada tingkat individu dan organisasi. Pada tingkat individu, karyawan menunjukkan peningkatan kesadaran terhadap pentingnya asesmen teknis sebagai sarana untuk mengenali potensi dan kebutuhan pengembangan diri. Asesmen yang sebelumnya dipersepsikan sebagai bentuk evaluasi semata mulai dipahami sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Perubahan persepsi ini mendorong sikap yang lebih terbuka dan kooperatif dalam mengikuti proses asesmen dan kegiatan pengembangan SDM lainnya. Pada tingkat organisasi, pengabdian masyarakat ini turut memperkuat peran pengelola SDM sebagai *agent of change* dalam pengembangan kompetensi karyawan. Melalui proses diskusi dan refleksi bersama, pengelola SDM mulai mengadopsi pendekatan yang lebih partisipatif dan komunikatif dalam mengelola program pengembangan SDM. Dampak lain yang muncul adalah terciptanya pola kerja yang lebih kolaboratif antara karyawan dan pengelola SDM, yang mendukung terbentuknya budaya kerja berorientasi pembelajaran berkelanjutan. Hasil pengabdian ini menunjukkan potensi transformasi sosial berupa peningkatan kualitas pengelolaan SDM dan penguatan budaya organisasi yang adaptif di Perusahaan X.

4. Pembahasan

Hasil kegiatan pengabdian masyarakat di Perusahaan X menunjukkan bahwa pendampingan partisipatif pada pelaksanaan asesmen teknis memberikan dampak nyata terhadap kualitas pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia (SDM). Meskipun program pengembangan SDM telah dirancang secara sistematis, pendampingan mengungkap bahwa efektivitas asesmen teknis masih sangat dipengaruhi oleh faktor implementatif, seperti keterbatasan waktu, kesiapan karyawan, dan dukungan teknis. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan pengembangan SDM tidak hanya ditentukan oleh perencanaan program, tetapi juga oleh kualitas pelaksanaan di lapangan. Salah satu dampak paling menonjol dari kegiatan pengabdian ini adalah perubahan persepsi karyawan terhadap asesmen teknis. Sebelum pendampingan, sebagian karyawan memandang asesmen sebagai kegiatan administratif atau evaluatif semata yang berorientasi pada penilaian kinerja. Namun, melalui proses pendampingan dan diskusi reflektif, asesmen mulai dipahami sebagai sarana untuk mengenali potensi diri, kebutuhan pengembangan, serta perencanaan karier. Perubahan persepsi ini tercermin dari meningkatnya keterbukaan dan partisipasi karyawan selama proses asesmen, seperti kesediaan memberikan informasi yang lebih akurat dan sikap yang lebih kooperatif selama wawancara dan observasi kerja. Dampak ini bersifat praktis karena berkontribusi langsung pada kualitas data asesmen yang dihasilkan.

Pada tingkat organisasi, pendampingan memberikan dampak terhadap penguatan praktik kerja pengelola SDM, khususnya dalam mengelola proses asesmen teknis. Selama kegiatan berlangsung, pengelola SDM mulai melakukan penyesuaian teknis, seperti memperjelas tujuan asesmen kepada peserta, menyesuaikan jadwal dengan beban kerja karyawan, serta meningkatkan koordinasi internal dalam pengelolaan data asesmen dan *Individual Development Plan* (IDP). Penyesuaian ini menunjukkan adanya peningkatan kepekaan pengelola SDM terhadap kondisi lapangan, yang berdampak pada pelaksanaan asesmen yang lebih realistis dan sesuai situasi nyata. Dampak lain yang teridentifikasi adalah meningkatnya kesadaran organisasi terhadap pentingnya kesiapan teknis dan komunikasi dalam pelaksanaan asesmen. Kendala teknis yang sebelumnya dianggap sebagai hambatan rutin mulai dipahami sebagai faktor krusial yang memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan sikap karyawan selama asesmen. Melalui pendampingan, muncul refleksi bersama bahwa kesiapan sistem, kejelasan informasi, dan pengelolaan waktu merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kualitas program pengembangan SDM. Refleksi ini mendorong munculnya komitmen awal untuk melakukan perbaikan bertahap dalam pelaksanaan asesmen di masa mendatang.

Temuan pengabdian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan tidak selalu dapat diukur secara instan melalui indikator kuantitatif jangka pendek, tetapi dapat diamati melalui perubahan sikap, persepsi, dan pola kerja. Peningkatan kesadaran karyawan terhadap fungsi asesmen teknis merupakan fondasi bagi pengembangan kompetensi berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan konsep pembelajaran di tempat kerja yang menekankan pentingnya pengalaman langsung dan refleksi sebagai proses pembentukan kompetensi (Isabel *et al.*, 2014). Dampak pengabdian ini bersifat prosesual, namun

memiliki implikasi jangka panjang terhadap kualitas pengembangan SDM. Pembahasan ini menegaskan bahwa kegiatan pengabdian masyarakat di Perusahaan X memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan asesmen teknis dan praktik pengelolaan SDM. Pendampingan partisipatif tidak hanya membantu mengidentifikasi kendala, tetapi juga mendorong munculnya solusi praktis yang sesuai dengan situasi organisasi. Dengan memperkuat kesadaran, komunikasi, dan kolaborasi antara karyawan dan pengelola SDM, kegiatan ini berpotensi mendukung terciptanya program pengembangan SDM yang lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian masyarakat di Perusahaan X menunjukkan bahwa pendampingan partisipatif pada pelaksanaan asesmen teknis memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas program pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pendampingan membantu memperjelas fungsi asesmen teknis sebagai dasar pemetaan kompetensi dan perencanaan pengembangan karyawan, serta mendorong perubahan persepsi karyawan dari sekadar evaluasi administratif menjadi sarana pembelajaran dan pengembangan diri. Pada tingkat organisasi, kegiatan ini berkontribusi pada penguatan praktik kerja pengelola SDM melalui peningkatan komunikasi, penyesuaian teknis pelaksanaan asesmen, serta pengelolaan data pengembangan karyawan yang lebih terstruktur. Sebagai tindak lanjut dan upaya keberlanjutan, Perusahaan X disarankan untuk menyusun *standar operasional prosedur* (SOP) asesmen teknis yang lebih sistematis, melakukan sosialisasi berkala mengenai tujuan dan manfaat asesmen kepada karyawan, serta mengintegrasikan hasil asesmen dengan perencanaan *Individual Development Plan* (IDP) secara konsisten. Selain itu, evaluasi berkala terhadap pelaksanaan asesmen dan kesiapan sistem teknis perlu dilakukan agar kendala operasional dapat diminimalkan. Dengan langkah-langkah tersebut, asesmen teknis diharapkan dapat menjadi instrumen strategis yang berkelanjutan dalam mendukung pengembangan kompetensi karyawan dan peningkatan kualitas SDM di Perusahaan X.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Perusahaan X atas dukungan dan kerja sama yang diberikan selama pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan finansial sehingga kegiatan pengabdian ini dapat terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat bagi mitra.

Referensi

- Andayani, S., & Hirawati, H. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 123–131.
- Bierema, L. L. (2019). *HRD research and practice: Emerging trends and challenges*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315169390>
- Bohlander, G., & Snell, S. (2018). *Principles of human resource management* (17th ed.). Cengage Learning.
- Fulmer, I. S., & Ployhart, R. E. (2014). Our most important asset: A multidisciplinary/multilevel review of human capital valuation for research and practice. *Journal of Management*, 40(1), 161–192. <https://doi.org/10.1177/0149206313511271>
- Gustiana, D., Hidayat, A., & Fauzi, R. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kompetensi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45–55.

- Haryati, T. (2019). Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1–10.
- Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275–286. <https://doi.org/10.1108/03090599910284650>
- Isabel, M., António, M., & Fernando, S. (2014). Learning culture, organizational learning and performance improvement. *The Learning Organization*, 21(3), 144–157.
- Kozlowski, S. W. J. (2001). Organizational learning and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 12(2), 135–148.
- Siregar, S. (2018). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 89–98.
- Smart, D. L., & Wolfe, R. A. (2007). Building a learning organization. *The Learning Organization*, 14(2), 132–148.
- Supardi. (2018). Peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 23–31.
- Swanson, R. A. (2001). Human resource development and its underlying theory. *Human Resource Development International*, 4(3), 299–312. <https://doi.org/10.1080/13678860110059311>
- Trihapsari, R., Mujahidah, N., & Humairoh, S. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2), 112–120.
- Velada, R., Caetano, A., Michel, J. W., Lyons, B. D., & Kavanagh, M. J. (2007). The effects of training design, individual characteristics and work environment on transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 11(4), 282–294. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2007.00286.x>
- Wang, J., Hutchins, H. M., & Garavan, T. N. (2009). Exploring the strategic role of human resource development. *Human Resource Development Review*, 8(1), 22–53. <https://doi.org/10.1177/1534484308330018>
- Yossoedarso, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia strategis dalam organisasi industri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 6(1), 1–14.