

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL: STUDI LITERATUR REVIEW

Oleh:

Moh Rizqi¹

Mudji kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: Ikkywhy24@gmail.com

Abstract. *The rapid development of digitalization every year has a significant impact on the need for employee competency in the world of work. Technological transformation not only creates new opportunities, but also challenges in adjusting work skills. In this context, companies are required to improve the quality of human resources in order to adapt to an increasingly competitive environment. Employee training and skills development programs are an important solution to support their performance and relevance in the digital era. This training includes various methods, including online-based training, blended learning, and the development of soft skills such as effective communication and leadership. A good evaluation of the training program is needed to ensure the suitability of the material to employee needs, as well as to measure the impact of training on improving knowledge, skills, and work behavior. Thus, the right strategy in training and development can increase productivity, loyalty, and team performance, and help companies design more relevant programs in the future. This study aims to analyze the importance of employee competency training and development, identify effective strategies, and examine the challenges and opportunities faced by companies in implementing training programs amidst the rapid development of technology.*

Keywords: *Digitalization, Employee Competence, Training, Development.*

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL: STUDI LITERATUR REVIEW

Abstrak. Perkembangan digitalisasi yang pesat setiap tahunnya memberikan dampak signifikan terhadap kebutuhan kompetensi karyawan di dunia kerja. Transformasi teknologi tidak hanya menciptakan peluang baru, tetapi juga tantangan dalam penyesuaian keterampilan kerja. Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dengan lingkungan yang semakin kompetitif. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan menjadi solusi penting untuk mendukung kinerja dan relevansi mereka di era digital. Pelatihan ini mencakup berbagai metode, termasuk pelatihan berbasis online, blended learning, serta pengembangan soft skills seperti komunikasi efektif dan kepemimpinan. Evaluasi yang baik terhadap program pelatihan diperlukan untuk memastikan kesesuaian materi dengan kebutuhan karyawan, serta untuk mengukur dampak pelatihan terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja. Dengan demikian, strategi yang tepat dalam pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja tim, serta membantu perusahaan merancang program yang lebih relevan di masa mendatang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, mengidentifikasi strategi efektif, serta mengkaji tantangan dan peluang yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan program pelatihan di tengah pesatnya perkembangan teknologi.

Kata Kunci: Digitalisasi, Kompetensi Karyawan, Pelatihan, Pengembangan.

LATAR BELAKANG

Digitalisasi setiap tahunnya mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini akan memberikan efek pada kebutuhan kompetensi karyawan dalam dunia kerja yang terus mengalami perubahan seiring dengan adanya transformasi teknologi. Tidak bisa dipungkiri, bahwa kemajuan teknologi tidak hanya berdampak bagi terciptanya peluang baru bagi kinerja karyawan, tetapi juga merupakan tantangan dalam menyesuaikan keterampilan kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan atau industri yang semakin kompleks (Wahyudi et al., 2023). Perusahaan dituntut agar dapat meningkatkan kualitas para karyawannya agar dapat beradaptasi dengan keadaan yang semakin kompetitif. Program pelatihan dan pengembangan skill karyawan agar tetap relevan dengan perkembangan digital perlu dilakukan untuk mendukung kinerja karyawan (Syarifah et al., 2024) & (Ardiyansyah et al., 2023).

Menurut Saifudin *et al.* (2024) saat ini masih terdapat karyawan yang memiliki kesenjangan kompetensi baik antara karyawan di perusahaan yang sama maupun antara karyawan dengan perusahaan yang berbeda. Kesenjangan kompetensi ini berpotensi mengancam produktivitas dan daya saing bagi perusahaan atau industri, terutama ketika teknologi baru muncul dengan cepat. Terdapat banyak karyawan yang tidak bisa beradaptasi dengan perubahan ini. Hal ini berakibat pada performa atau kinerja yang kurang optimal yang akhirnya berpengaruh terhadap ketidakpuasan pelanggan. Terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan seperti kurangnya pendanaan, dukungan manajemen, dan metode pelatihan yang tidak sesuai yang hanya semakin memperburuk situasi (Sabrina, 2021). Di sisi lain juga terdapat beberapa peluang yang dihadapi perusahaan dalam penerapan pelatihan dan pengembangan digitalisasi karyawannya, seperti kemudahan akses informasi dan berbagai *platform* pembelajaran digital yang memungkinkan perusahaan untuk memberikan pelatihan secara lebih fleksibel dan efisien (Laura *et al.*, 2024).

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan strategi utama dalam suatu perusahaan/industri yang dimaksudkan agar organisasi dapat terus mengikuti tuntutan zaman. Pemanfaatan teknologi digital dengan baik dan optimal bagi pelatihan dan pengembangan karyawannya diharapkan mampu membuat perusahaan meningkatkan produktivitas dan efisiensi usahanya (Gustiana *et al.*, 2022). Penggunaan teknologi digital dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan metode pelatihan yang lebih efektif, seperti pembelajaran yang dilakukan secara daring, simulasi interaktif dan analisis data untuk mengukur kemajuan karyawan. Selain itu, pengembangan keterampilan digital juga penting agar karyawan dapat beradaptasi dengan sistem baru dan mengoptimalkan alat teknologi dalam pekerjaannya.

Dari uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk 1.) menganalisis pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan di era digital. 2.) mengidentifikasi strategi-strategi efektif yang dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui program pelatihan berbasis teknologi digital. 3.) mengkaji berbagai tantangan dan peluang yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan program pelatihan dan pengembangan di tengah pesatnya perkembangan teknologi. 4.) memberikan rekomendasi berdasarkan kajian literatur yang dapat

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL: STUDI LITERATUR REVIEW

membantu perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pelatihan yang tepat.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan tugas yang sedang dilakukan. Pelatihan juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas karyawan yang memenuhi tugas atau fungsi yang diberikan kepada mereka di divisi tertentu. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam posisi atau fungsi mereka. Pengembangan adalah proses mempersiapkan karyawan untuk belajar atau menguasai hal-hal baru karena mereka akan menerima tanggung jawab atau tanggung jawab yang lebih besar. Pelatihan, menurut Dessler (2020), adalah proses mengajarkan karyawan baru atau sudah ada keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Di sisi lain, Sri Larasati (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang membutuhkan aturan yang sistematis dan terstruktur agar karyawan non manajerial dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Widodo (2015), ada tiga kategori manfaat pelatihan: tepatnya:

1. Perilaku : Pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seorang karyawan, sehingga membantu karyawan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas baru, yang membantu mengurangi tekanan pekerjaan, dan mengatasi konflik yang mungkin, yang menghasilkan persetujuan dan kepuasan. pekerjaan.
2. Pengetahuan : Kegiatan pelatihan dapat memberi Anda pengetahuan baru tentang cara menyelesaikan tugas. pekerja yang menggunakan teknologi baru, seperti di era digital saat ini, sehingga pekerjaan dilakukan dengan lebih mudah, dan dapat meningkatkan produktivitas dan karier.
3. Kompetensi : Pelatihan karyawan dapat bermanfaat bagi perusahaan. karena memiliki karyawan yang terlatih, efektif, dan efisien. Proses pelatihan diharapkan dapat menghasilkan inovasi baru bagi organisasi dan juga kreativitas setiap orang untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keuntungan Perusahaan.

Adapun beberapa tahap yang harus diperhatikan dalam proses pelatihan karyawan:

- a. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan menentukan apakah karyawan yang baru atau karyawan lama perusahaan. Merancang program secara keseluruhan pelatihan, ini berarti organisasi merencanakan setiap bagian dari program pelatihan, termasuk dalamnya tujuan pelatihan, teknik penyampaian, dan evaluasi dari kursus.
- b. Merancang pelatihan. Ini berarti memilih materi pelatihan khusus dan merancang atau memilih metode tertentu, seperti kuliah, kasus, berbasis web, dan sebagainya. Tambahan pula mengidentifikasi alat dan materi pelatihan, seperti menggunakan iPad, buku kerja, kuliah, dan slide PowerPoint, atau aktivitas yang menggunakan komputer dan web.
- c. Melaksanakan program pelatihan, seperti melalui pelatihan di tempat kerja, magang, pelatihan non-formal, seminar, pelatihan online atau berbasis komputer, dan sebagainya.
- d. Mengevaluasi kegiatan pelatihan: Pada tahap ini, perusahaan harus mengevaluasi apakah kegiatan pelatihan Pelatihan telah memenuhi harapan, berjalan dengan baik, dan apakah untuk pelatihan selanjutnya, masih diperlukan perbaikan. Dalam penyelidikan mereka, Shafiq (2017) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara peningkatan kinerja karyawan dan evaluasi pelatihan, yang bergantung pada pemilihan standar untuk menilai pengetahuan, keterampilan, dan pandangan tentang standar, dan evaluasi materi dan teknik pelatihan dapat dengan mudah meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.

Pengembangan

Krismiyati (2017) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kumpulan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana dengan tujuan memberikan berbagai fasilitas kepada karyawan perusahaan yang memiliki keahlian khusus. yang diperlukan untuk memenuhi kewajiban pekerjaan secara langsung dan jangka panjang yang akan datang. Untuk memastikan bahwa program pengembangan karyawan berjalan dengan baik, sangat penting Dibutuhkan dukungan dari perusahaan dan pemimpin.

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL: STUDI LITERATUR REVIEW

Pengembangan juga merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan secara konseptual, teoritis, kemampuan teknis, dan etika pekerja sesuai dengan persyaratan dalam posisinya melalui proses pelatihan dan pendidikan (Hasibuan, 2019) Beberapa tujuan pengembangan karyawan adalah: Untuk memastikan kinerja karyawan terus meningkat dan meningkatkan kinerja perusahaan, pengembangan karyawan. Sebaiknya dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan

- a. Meningkatkan efisiensi kerja, yang menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas produksi perusahaan menjadi lebih baik karena karyawannya yang mahir secara teknis, keahlian interpersonal dan, sebagai hasil dari proses pengembangan, keahlian manajemen.
- b. Meningkatkan efisiensi dalam hal waktu, tenaga, dan bahan baku yang digunakan untuk membuat menghemat biaya dan, pada akhirnya, meningkatkan daya saing perusahaan.
- c. Memberikan layanan karyawan yang lebih baik kepada pelanggan perusahaan. Karena Pelayanan yang baik akan menjadi daya tarik bagi rekanan perusahaan tertulis.
- d. Meningkatkan karir karyawan karena karyawan menerima pengembangan yang terus-menerus, yang meningkatkan prestasi kerja mereka.
- e. Mengurangi kerusakan produk produksi dan kecelakaan kerja karyawan karena Melalui pengembangan, karyawan akan semakin mahir dan mahir dalam melaksanakan kerjanya.

Perusahaan menghadapi beberapa masalah saat menghadapi program pengembangan antara lain yaitu :

1. Keusangan terjadi ketika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugasnya dengan efektif, yang ditunjukkan dengan hasil kerja yang menurun, sikap kerja yang tidak sesuai, dan standar pekerjaan yang tidak sesuai.
2. Terjadi perkembangan sosial dan teknologi, seperti peningkatan penggunaan mesin otomatis, dan ada perubahan budaya dalam perilaku karyawan wanita.

3. Karna Tingkat perputaran karyawan nenpengaruhi bagaimana bisnis bekerja, program pengembangan di lakukan secara sistematis.

Sebaliknya, pengembangan juga dapat berarti kesempatan untuk belajar yang dimaksudkan untuk membantu karyawan berkembang. Keterampilan tidak merupakan fokus utama dalam pengembangan. tidak hanya, tetapi juga memberikan perspektif dan pengetahuan umum yang akan membantu para pemimpin untuk maju. Program pengembangan ini dianggap sebagai kerangka khusus untuk membantu karyawan mengembangkan sikap, profesionalitas, dan pribadi, perilaku dan akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tugas tertentu dalam organisasi (karim et al.,2019).

Kopetensi karyawan

Kompetensi karyawan adalah faktor penting dalam mendukung kinerja di berbagai organisasi. Penelitian di Harian Suara Merdeka menunjukkan bahwa meskipun kompetensi memiliki pengaruh positif, motivasi kerja terbukti memiliki dampak yang lebih signifikan dalam mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan (Rachman & Widiartanto, 2022). Ini menggambarkan bahwa, di luar aspek teknis, motivasi pribadi dan dukungan emosional turut berperan dalam membangun performa kerja yang optimal. Oleh karena itu, kompetensi karyawan tidak hanya diukur dari keterampilan dan pengetahuan teknis, tetapi juga dari aspek motivasional.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan pada PT Wisesan Jaya Makmur menunjukkan bahwa pemahaman kerja yang baik dan kerja sama tim yang solid berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Kompetensi karyawan yang mencakup pemahaman mendalam terhadap tanggung jawab kerja membantu mereka menghadapi tantangan dan mencapai target perusahaan. Penelitian ini menyoroti bahwa kompetensi kerja tidak hanya berupa keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan sosial seperti kolaborasi dan kemampuan beradaptasi dalam situasi yang berbeda (Jurnal Economic, Accounting, Management and Business, 2021).

Di sisi lain, studi pada Yayasan BAKII menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi dalam mengembangkan kompetensi karyawan. Dalam organisasi nirlaba, kombinasi antara kompetensi yang memadai dan budaya kerja yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL: STUDI LITERATUR REVIEW

karyawan dan budaya organisasi secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja (Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship, 2023). Dengan demikian, organisasi perlu membangun budaya yang mendukung agar kompetensi karyawan dapat berkembang secara maksimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Era digital bagi sumber daya manusia

Dalam era digital, sumber daya manusia (SDM) menghadapi tantangan besar untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat di lingkungan kerja, terutama terkait dengan kemajuan teknologi informasi. Perusahaan dituntut untuk memastikan karyawannya memiliki keterampilan digital yang sesuai agar dapat berkompetisi. Menurut penelitian dari berbagai sumber, salah satunya oleh Jiddal Masyurroh dkk. (2023), banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam memastikan semua karyawan menguasai kompetensi digital yang diperlukan. SDM yang tidak dilengkapi keterampilan tersebut dapat menghambat produktivitas dan keberhasilan perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Pentingnya pelatihan dalam mengembangkan keterampilan digital bagi SDM sangat ditekankan, terutama karena teknologi memungkinkan komunikasi yang lebih cepat, proses kerja yang efisien, dan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih baik. Pelatihan dianggap sebagai investasi strategis yang membantu karyawan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan. Pelatihan yang efektif tidak hanya membantu dalam peningkatan kinerja individu tetapi juga memberikan dampak positif pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan, sebagaimana ditemukan dalam penelitian oleh Ali et al. (2022).

Di samping pelatihan, kompetensi digital karyawan juga perlu dikelola melalui program pengembangan keterampilan berkelanjutan. Kompetensi ini meliputi kemampuan kritis, kreativitas, komunikasi, dan adaptasi yang berorientasi pada teknologi. Menurut Fauzi & Herminingsih (2021), kompetensi digital karyawan meliputi pengetahuan tentang teknologi terbaru dan kemampuan untuk menerapkan inovasi dalam pekerjaan. Kemampuan ini akan sangat penting dalam memanfaatkan teknologi seperti IoT, kecerdasan buatan (AI), dan big data untuk operasional perusahaan yang lebih efisien.

Era digital juga membawa pergeseran pada cara organisasi melihat kompetensi SDM. Selain keterampilan teknis, karyawan dituntut memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja. Mereka yang enggan belajar keterampilan baru cenderung tertinggal, sehingga menjadi pekerja yang tidak relevan dengan tuntutan industri saat ini. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan memiliki motivasi belajar mandiri dinilai lebih bernilai bagi perusahaan karena mereka membantu menjaga daya saing organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau tinjauan pustaka sebagai pendekatan utama. Studi literatur bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam melalui penelusuran berbagai referensi teoritis yang berkaitan erat dan mendukung isu atau permasalahan yang sedang diteliti. Dalam memilih referensi, tidak semua hasil penelitian atau tulisan dapat dijadikan rujukan. Pemilihan referensi dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian dan kualitas sumber tersebut agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan relevan. Referensi yang dijadikan acuan diambil dari berbagai sumber yang kredibel, seperti buku akademik, artikel laporan penelitian, jurnal ilmiah, serta media online yang secara substansial terkait dengan topik penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh landasan teoretis yang kuat untuk menganalisis dan memahami isu yang diangkat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan

Pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan di era digital merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Kegiatan ini mencakup berbagai metode, seperti pelatihan formal, seminar, lokakarya, dan kursus online. Dalam konteks ini, perusahaan perlu melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini serta keterampilan yang dibutuhkan di masa depan. Hal ini penting untuk merancang program pelatihan yang relevan dan efektif.

Selain itu, pelatihan juga harus mencakup aspek pengembangan soft skills, seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama dalam tim. Dengan meningkatnya penggunaan

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL: STUDI LITERATUR REVIEW

teknologi dalam pekerjaan sehari-hari, karyawan juga perlu dilatih dalam penggunaan alat digital dan platform kolaborasi. Metode pelatihan yang fleksibel, seperti *e-learning* dan webinar, memungkinkan karyawan untuk belajar sesuai dengan waktu dan tempat yang mereka pilih, sehingga meningkatkan partisipasi dan efektivitas pelatihan.

Pentingnya kegiatan pelatihan ini tidak hanya terletak pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan kepemimpinan. Karyawan perlu dilatih untuk mengelola tim virtual dan memotivasi rekan kerja dalam lingkungan kerja jarak jauh. Oleh karena itu, program pelatihan harus dirancang untuk menciptakan pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika tim yang baru.

Kegiatan pelatihan harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan selalu diperbarui dengan pengetahuan terbaru. Perusahaan dapat mengadakan sesi pelatihan berkala atau *workshop* untuk memperkenalkan teknologi baru atau metode kerja yang lebih efisien. Hal ini tidak hanya membantu karyawan dalam pekerjaan mereka tetapi juga meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

Prinsip – Prinsip Pelatihan dan Pengembangan

Prinsip-prinsip pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan harus menjadi pedoman dalam merancang program pelatihan yang efektif. Salah satu prinsip utama adalah analisis kebutuhan. Sebelum melaksanakan program pelatihan, perusahaan harus melakukan analisis mendalam tentang keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi serta kesenjangan keterampilan yang ada pada karyawan.

Prinsip kedua adalah penyesuaian dengan tujuan organisasi. Program pelatihan harus selaras dengan visi dan misi perusahaan agar dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan bisnis. Dengan demikian, setiap kegiatan pelatihan harus memiliki indikator keberhasilan yang jelas untuk menilai efektivitasnya. Selanjutnya, metode pembelajaran juga sangat penting. Pelatihan harus menggunakan berbagai metode pembelajaran untuk memenuhi gaya belajar yang berbeda di antara karyawan. Misalnya, kombinasi antara pembelajaran tatap muka dan online dapat meningkatkan pemahaman dan retensi informasi.

Prinsip lain adalah partisipasi aktif. Karyawan harus didorong untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran melalui diskusi kelompok, simulasi, atau proyek kolaboratif.

Hal ini tidak hanya meningkatkan pengalaman belajar tetapi juga membangun rasa memiliki terhadap hasil pelatihan. Terakhir, evaluasi berkelanjutan merupakan prinsip penting dalam proses pelatihan. Evaluasi tidak hanya dilakukan setelah program selesai tetapi juga selama proses berlangsung untuk memastikan bahwa materi yang diajarkan relevan dan efektif. Umpan balik dari peserta dapat digunakan untuk memperbaiki program di masa mendatang.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, terdapat berbagai faktor pendukung yang dapat meningkatkan efektivitas program tersebut. Salah satunya adalah dukungan dari manajemen puncak. Ketika manajemen memberikan perhatian penuh terhadap pengembangan karyawan, hal ini akan menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran. Fasilitas pelatihan yang memadai juga merupakan faktor penting. Ruang kelas yang nyaman, akses ke teknologi terbaru, serta materi pembelajaran yang relevan dapat meningkatkan pengalaman belajar peserta. Selain itu, adanya mentor atau *coach* berpengalaman dapat memberikan wawasan berharga bagi karyawan dalam mengembangkan keterampilan mereka.

Namun, terdapat pula beberapa faktor penghambat yang perlu diperhatikan. Salah satu kendala utama adalah kurangnya motivasi dari karyawan itu sendiri. Jika karyawan tidak merasa termotivasi untuk mengikuti program pelatihan, maka hasilnya tidak akan maksimal. Selain itu, kurangnya waktu juga sering menjadi masalah; banyak karyawan merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan sehari-hari dengan kegiatan pelatihan. Hambatan lain bisa berupa ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Jika materi tidak relevan atau terlalu teoritis tanpa aplikasi praktis, maka peserta mungkin akan kehilangan minat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa program pelatihan selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan industri.

Dampak pelatihan dan pengembangan Kompetensi Karyawan

Dampak dari kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan di era digital sangat signifikan bagi perusahaan maupun individu. Pertama-tama, peningkatan keterampilan teknis memungkinkan karyawan untuk lebih produktif dalam pekerjaan

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL: STUDI LITERATUR REVIEW

mereka. Dengan memahami alat-alat digital terbaru serta teknik-teknik kerja modern, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Selain itu, pengembangan *soft skills* seperti komunikasi dan kolaborasi juga sangat penting di era digital saat ini. Karyawan yang terlatih mampu bekerja lebih baik dalam tim virtual serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat. Hal ini berkontribusi pada peningkatan suasana kerja yang positif dan kolaboratif.

Dampak lainnya adalah peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika perusahaan berinvestasi dalam pengembangan diri karyawannya melalui pelatihan berkualitas tinggi, hal ini menciptakan rasa dihargai di kalangan staf. Karyawan cenderung merasa lebih terikat dengan perusahaan jika mereka melihat adanya komitmen terhadap pertumbuhan karir mereka.

Di sisi lain, perusahaan juga mendapatkan manfaat dari peningkatan produktivitas dan inovasi berkat keterampilan baru yang diterima oleh karyawannya. Dengan demikian, investasi dalam program pelatihan tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi secara keseluruhan.

Evaluasi Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Karyawan

Evaluasi merupakan tahap krusial dalam proses pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan apakah program telah mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya serta untuk mengidentifikasi area perbaikan di masa mendatang.

Salah satu metode evaluasi yang umum digunakan adalah model Kirkpatrick yang terdiri dari empat level: reaksi peserta terhadap pelatihan, pembelajaran (pengetahuan atau keterampilan baru), perilaku (aplikasi di tempat kerja), dan hasil (dampak pada organisasi). Dengan menggunakan model ini, perusahaan dapat memperoleh gambaran menyeluruh tentang efektivitas program.

Selain itu, umpan balik langsung dari peserta sangat berharga dalam proses evaluasi. Mengumpulkan data melalui survei atau wawancara setelah sesi pelatihan dapat memberikan wawasan tentang aspek mana dari program yang berhasil atau perlu diperbaiki. Evaluasi juga harus dilakukan secara berkala setelah program selesai untuk menilai dampaknya terhadap performa kerja jangka panjang. Ini membantu perusahaan

memahami apakah investasi dalam pelatihan benar-benar berdampak positif pada hasil bisnis.

Akhirnya, hasil evaluasi harus digunakan sebagai dasar untuk merancang program-program selanjutnya agar lebih efektif lagi di masa depan. Dengan pendekatan evaluatif yang sistematis, perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas kegiatan pelatihannya demi mencapai tujuan strategis jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Artikel ini membahas pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan dalam menghadapi tantangan era digital. Transformasi digital menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan keterampilan karyawannya agar dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat mengembangkan keterampilan teknis dan *soft skills*, seperti komunikasi dan kepemimpinan, yang penting dalam lingkungan kerja modern. Pelatihan berbasis digital, seperti e-learning dan *blended learning*, menjadi solusi fleksibel yang membantu karyawan belajar sesuai kebutuhan dan waktu yang diinginkan.

Pelatihan yang efektif memiliki dampak positif bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja tim. Dengan melakukan evaluasi terhadap program pelatihan secara berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan materi yang diberikan tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan kompetensi yang tepat menjadi investasi strategis untuk mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan organisasi di tengah perkembangan teknologi yang pesat

Saran

Perusahaan sebaiknya melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara mendalam agar dapat merancang program yang benar-benar relevan dengan tantangan yang dihadapi karyawan di era digital. Selain itu, penggunaan metode pelatihan yang fleksibel, seperti e-learning atau webinar, dapat meningkatkan partisipasi karyawan dan membantu mereka belajar dengan lebih nyaman dan efektif. Pelatihan yang melibatkan *soft skills*, termasuk

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL: STUDI LITERATUR REVIEW

kemampuan kepemimpinan dan kolaborasi, juga sangat dianjurkan agar karyawan siap menghadapi dinamika di lingkungan kerja yang terus berubah.

Evaluasi secara berkala terhadap program pelatihan penting untuk memastikan efektivitasnya dan menyesuaikan materi dengan perkembangan industri. Perusahaan perlu menerapkan model evaluasi yang tepat, seperti model Kirkpatrick, dan mengumpulkan umpan balik dari peserta sebagai dasar perbaikan program di masa mendatang. Selain itu, investasi dalam fasilitas pelatihan yang memadai dan teknologi terkini sangat diperlukan untuk menciptakan program pelatihan yang efektif dan berdampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, M., Hassan, N., & Rahman, Z. (2022). Impact of Digital Training on Employee Performance: A Review of Literature. *Journal of Business and Management*, 10(2), 135-147.
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265-2276.
- Ardiyansyah, I., Lestari, S. I., Harahap, M. R., Sasadila, M. E., & Riofita, H. (2023). Pengembangan Keterampilan Dan Kompetensi Sebagai Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(7), 59–68.
- Dessler, G. 2020. *Human Resources Management 15 th Ed.* Prentice Hall. New Jersey-USA.
- Fauzi, A., & Herminingsih, H. (2021). Peningkatan Kompetensi Digital dalam Dunia Kerja: Tantangan dan Strategi. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 8(1), 89-100
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>

- Hasanah, H., Gebina, F., Chafshah, A., Hammami, A., & Anshori, M. I. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 1(2), 171-184
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. *International Journal of Business and Management Research*. 3 (2): 25-33. Jakarta.
- Jiddal Masyruroh, R., & dkk. (2023). Analisis Kesulitan Perusahaan dalam Mengembangkan Kompetensi Digital Karyawan di Era Teknologi Informasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 15(3), 201-213
- Karim, Mobarak., Choudhury, Musfiq., dan Latif, Wasib. 2019. *The Impact of Training and Development on Employees' Performance: An Analysis of Quantitative Data*. Noble
- Krismiati, K. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*. 3 (1):43.
- Kristanti, D., & Hariyanti, S. (2024). Employee Competency Development Strategy in the Digital Transformation Era: Approach from an HR Development Perspective. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 13-20
- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., & Christine, N. (2024). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2), 31–34. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi%0AE-ISSN>
- Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Yayasan BAKII. (2023). *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*. Diakses dari <https://journal.ipb.ac.id/index.php/ijbe/article/view/45938>.
- Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisesan Jaya Makmur. (2021). *Jurnal Economic, Accounting, Management and Business*. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/338435-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-kar-23fa1a2a.pdf>.
- Rachman, Z., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Harian Suara Merdeka). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1408-1417. doi:10.14710/jiab.2021.32681.

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL: STUDI LITERATUR REVIEW

- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Saifudin, M., Hakam, A. A. Al, & Iriani, I. (2024). Model Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09(3), 243–255.
- Shafiq, Sumaiya dan Sahibzada Muhammad Hamza. 2017. The Effect of Training and Development on Employee Performance in Private Company, Malaysia. *International Journal of Education Learning and Training*. 2 (2): 15.
- Syarifah, E. F., Pritita, M. A., Muzadi, A. H., & Maulana, M. F. (2024). ihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 130–134.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Aluf, W. Al, Fdhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
- Widodo, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar. Yogyakarta