

Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Era Digital

Uswatun Hasanah, Ramadhan Pasaribu

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Article history:

Received June 15, 2025

Revised June 17, 2025

Accepted June 20, 2025

Available online June 25, 2025

Keywords

Employee Training, HR Development,
Digital Transformation, E-learning,
Human Resource Management, Learning
Management System, Digital Competency.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan
Daarul Huda

ABSTRACT

Transformasi digital telah membawa perubahan mendasar dalam praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek pelatihan dan pengembangan karyawan. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana teknologi digital diintegrasikan dalam pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sistematis terhadap berbagai sumber ilmiah seperti jurnal, buku, laporan penelitian, dan prosiding konferensi. Hasil kajian menunjukkan bahwa digitalisasi dalam pelatihan melalui e-learning, Learning Management System (LMS), dan pemanfaatan *Artificial Intelligence* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi teknis dan soft skills karyawan. Pelatihan digital juga memungkinkan proses pembelajaran yang fleksibel, personal, dan berkelanjutan. Selain itu, pengembangan SDM secara strategis mendorong budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif di tengah tantangan industri 4.0. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan yang terintegrasi dengan teknologi digital tidak hanya menjadi solusi efisiensi, tetapi juga strategi jangka panjang dalam membentuk tenaga kerja yang unggul dan siap bersaing

di era transformasi digital.

ABSTRACT

Digital transformation has brought fundamental changes in human resource management practices, especially in the aspect of employee training and development. This study aims to comprehensively examine how digital technology is integrated in HR training and development to improve work effectiveness and organizational competitiveness. This research uses a qualitative approach with a systematic literature study method of various scientific sources such as journals, books, research reports, and conference proceedings. The results show that digitization in training through e-learning, Learning Management System (LMS), and the use of Artificial Intelligence contribute significantly to improving employees' technical competencies and soft skills. Digital training also enables flexible, personalized, and continuous learning. In addition, strategic HR development encourages an adaptive, collaborative, and innovative work culture amidst the challenges of Industry 4.0. Therefore, training and development integrated with digital technology is not only an efficiency solution, but also a long-term strategy in shaping a superior workforce that is ready to compete in the era of digital transformation.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah membawa perubahan mendasar dalam cara perusahaan menjalankan aktivitas bisnis, membangun hubungan dengan pelanggan, serta mengelola sumber daya internalnya. Kemajuan teknologi yang pesat termasuk implementasi sistem otomatisasi, adopsi teknologi baru, dan analisis big data menjadi faktor penting yang menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi demi mempertahankan daya saing di pasar global. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi elemen strategis yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan kemampuan adaptif terhadap dinamika perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai kunci utama dalam keberhasilan transformasi digital perusahaan. Berdasarkan kerangka kerja Technology Acceptance Model (TAM), tingkat adopsi teknologi sangat dipengaruhi oleh penerimaan dan kesiapan individu terhadap teknologi tersebut.

Di sisi lain, teori Resource-Based View (RBV) menegaskan bahwa keunggulan bersaing yang berkelanjutan dapat dicapai melalui optimalisasi sumber daya internal, terutama kualitas SDM yang dimiliki. Memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi masif dan perubahan cepat dalam proses bisnis, perusahaan perlu mengembangkan SDM yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, kolaboratif, serta inovatif. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan menjadi instrumen penting dalam mempersiapkan karyawan untuk

*Corresponding Author

Email; uswatunhasanah282502@gmail.com, ramadhanpasaribu31@gmail.com

menghadapi tantangan teknologi dan perubahan lanskap industri global. Kegiatan pelatihan dan pengembangan kini telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari strategi manajemen SDM yang modern. Melalui pendekatan gap analysis, perusahaan dapat mengidentifikasi kesenjangan keterampilan yang ada dan menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga menjadi investasi jangka panjang dalam membangun keunggulan kompetitif dan keberlanjutan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Doera Digital

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Tujuan utama dari fungsi ini adalah untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian visi dan misi organisasi, sekaligus mendorong peningkatan produktivitas. MSDM berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif dengan menyusun strategi yang selaras dengan arah strategis organisasi. Melalui pendekatan yang tepat, manajemen SDM berupaya menumbuhkan sikap positif di kalangan karyawan, serta membangun budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Salah satu aspek krusial dalam MSDM adalah perencanaan sumber daya manusia. Proses ini mencakup analisis terhadap kondisi tenaga kerja saat ini dan langkah-langkah strategis untuk mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang. Dalam implementasinya, perencanaan SDM juga mencakup proses rekrutmen dan seleksi, yang terdiri atas beberapa tahap seperti analisis jabatan, pencarian kandidat potensial, penyaringan dokumen lamaran, asesmen kompetensi, hingga pemilihan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan posisi.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development/HRD) merupakan praktik penting dalam MSDM yang berfokus pada peningkatan kapabilitas individu dalam organisasi. Aktivitas dalam HRD meliputi pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pengembangan karir, serta perencanaan suksesi. Tujuan dari seluruh kegiatan ini adalah untuk memperkuat kompetensi karyawan agar dapat memberikan performa terbaiknya, serta memastikan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi perubahan. Perkembangan teknologi digital telah membawa dampak signifikan terhadap evolusi praktik MSDM di berbagai organisasi. Di tengah kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi teknologi, transformasi digital memungkinkan perusahaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan yang cepat dan kompleks. Sejalan dengan hal tersebut, MSDM kini berkembang menjadi lebih dinamis dengan memanfaatkan berbagai solusi digital guna menjawab tantangan sekaligus memanfaatkan peluang di era industri 4.0. Menurut Zhang dan Chen, keberhasilan transformasi digital dalam konteks MSDM memberikan ruang bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan ketepatan pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Fenomena ini mendorong munculnya tren dan pendekatan baru dalam MSDM, seperti penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam rekrutmen, platform pembelajaran digital, serta sistem manajemen kinerja berbasis data (Adolph 2016).

2. Pelatihan dan pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang saling berkaitan namun memiliki fokus dan tujuan yang berbeda dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Pelatihan merujuk pada suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang saat ini mereka emban. Fokus utama dari pelatihan adalah membantu karyawan agar lebih kompeten dan berkinerja optimal dalam menjalankan tanggung jawab pada posisi atau fungsi tertentu di dalam organisasi. Sementara itu, pengembangan karyawan lebih bersifat jangka panjang dan bertujuan untuk mempersiapkan individu menghadapi tanggung jawab atau peran baru di masa depan. Pengembangan melibatkan proses pembelajaran berkelanjutan untuk memperluas wawasan serta memperkuat kemampuan karyawan dalam mengelola tantangan yang lebih kompleks, khususnya ketika mereka akan dirotasi, dipromosikan, atau diberikan wewenang yang lebih besar. Menurut Dessler, pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk membekali karyawan baru maupun yang telah bekerja dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan agar mereka dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian, baik pelatihan maupun pengembangan menjadi komponen penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia di era kompetitif seperti saat ini (Wijaya 2023).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pelatihan memiliki tujuan utama untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan guna menjalankan tugas-tugas yang sedang mereka tangani saat ini. Sementara itu, pengembangan memiliki cakupan yang lebih

luas karena tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga mencakup peningkatan kapasitas intelektual, penguatan sikap, serta pembentukan karakter dan kepribadian individu secara keseluruhan. Pengembangan ini bertujuan untuk mendukung kesiapan karyawan dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dan kompleks di masa depan (Irzal et al. 2017).

3. Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan di Tempat Kerja

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memainkan peran strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja serta menciptakan tim yang adaptif dan kompeten di lingkungan organisasi yang terus berubah. Salah satu elemen penting dalam membentuk tim SDM yang unggul adalah memastikan adanya budaya berbagi pengalaman dan pengetahuan antar anggota tim. Proses ini tidak hanya memperkuat kerja sama internal, tetapi juga mempercepat transfer keterampilan serta inovasi antar divisi. Inovasi sendiri perlu dijadikan sebagai bagian dari strategi inti dalam pengelolaan SDM. Mendorong semangat untuk berinovasi di lingkungan kerja, khususnya dalam lingkup departemen SDM, dapat menghasilkan pendekatan-pendekatan baru yang lebih adaptif dan solutif terhadap tantangan organisasi. Penghargaan terhadap inisiatif dan gagasan baru menjadi penting untuk memotivasi karyawan agar terus berpikir kreatif dan berkontribusi dalam pengembangan sistem kerja yang lebih baik. Transformasi digital telah menjadi langkah awal yang sangat krusial dalam mentransformasi cara organisasi menjalankan operasionalnya.

Melalui digitalisasi, proses kerja menjadi lebih efisien, alokasi sumber daya menjadi lebih tepat sasaran, dan kolaborasi antar bagian menjadi lebih terintegrasi. Namun demikian, proses perubahan seringkali menghadapi resistensi karena sifat dasar manusia yang cenderung mempertahankan kenyamanan dalam pola kerja lama. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang visioner pemimpin yang memahami dinamika antar departemen, mampu menjembatani komunikasi lintas fungsi, dan memiliki visi jangka panjang terhadap manfaat transformasi digital. Dalam konteks ini, peran strategis tersebut dapat diemban oleh pemimpin dalam divisi SDM. Pelatihan dan pengembangan di tempat kerja memiliki kontribusi penting dalam menunjang pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Meski sebagian perusahaan menganggap bahwa pelatihan memerlukan biaya tinggi dan menyita waktu kerja karyawan, namun investasi ini justru memberikan dampak positif jangka panjang baik bagi individu maupun perusahaan. Dampak tersebut antara lain:

a. Mengatasi Kesenjangan Kompetensi

Setiap karyawan umumnya memiliki aspek keterampilan yang masih perlu ditingkatkan. Melalui program pelatihan yang dirancang secara sistematis, organisasi dapat memperkuat area kompetensi yang masih lemah dan membawa seluruh karyawan menuju standar kompetensi yang setara. Hal ini sangat penting untuk menghindari ketergantungan berlebihan terhadap individu tertentu, serta memastikan proses kerja tetap berjalan lancar meski terjadi rotasi atau pergantian personel.

b. Meningkatkan Fleksibilitas Tim

Karyawan yang telah mendapatkan pelatihan secara komprehensif menjadi lebih siap untuk menggantikan satu sama lain apabila dibutuhkan. Mereka dapat bekerja dalam tim, menjalankan tugas secara mandiri, dan menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan ketat, sehingga menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel dan efisien.

c. Mendorong Peningkatan Kinerja dan Kepercayaan Diri

Pelatihan yang tepat tidak hanya membekali karyawan dengan keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan pemahaman mereka terhadap prosedur kerja yang aman dan efisien. Pemahaman yang mendalam ini berdampak langsung pada peningkatan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kepercayaan diri tersebut mendorong semangat kerja, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan inisiatif untuk menciptakan solusi baru yang berdampak positif terhadap produktivitas.

4. Peran Pelatihan dalam Menghadapi Perubahan Teknologi

Ditengah pesatnya perkembangan teknologi, pelatihan berbasis digital telah menjadi strategi utama dalam meningkatkan kapabilitas karyawan agar tetap relevan dengan dinamika industri yang terus berubah. Pemanfaatan platform e-learning, webinar, hingga teknologi kecerdasan buatan (AI) dalam proses pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan baru yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja saat ini. Pelatihan yang dirancang secara efektif mampu memperkuat kompetensi karyawan, terutama dalam penguasaan teknologi terbaru, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan performa mereka di tempat kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan digital cenderung menunjukkan tingkat produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi. Mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu dalam mengoptimalkan hasil kerja. Selain itu, teknologi pelatihan yang bersifat adaptif memungkinkan proses pembelajaran dilakukan secara fleksibel, sesuai dengan ritme dan waktu yang

dimiliki masing-masing individu. Sistem pembelajaran digital berbasis cloud, seperti Learning Management System (LMS), juga memberi kemudahan akses terhadap materi pelatihan tanpa dibatasi oleh waktu dan lokasi.

Penguasaan keterampilan digital merupakan salah satu kunci keberhasilan karyawan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Dalam konteks ini, pelatihan menjadi instrumen penting untuk memperkenalkan penggunaan perangkat lunak terbaru, kemampuan analisis data, serta penguasaan teknologi operasional lainnya yang mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Proses ini tidak hanya mempercepat penyesuaian karyawan terhadap sistem baru yang diterapkan perusahaan, tetapi juga mendukung terciptanya efisiensi kerja secara keseluruhan. Namun, salah satu tantangan besar dalam era digital adalah kemampuan karyawan untuk dengan cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi yang terus berkembang. Pengenalan perangkat dan sistem kerja baru membutuhkan proses pembelajaran yang tepat agar karyawan tidak merasa terbebani oleh perubahan tersebut. Oleh karena itu, pelatihan yang menekankan pada peningkatan daya adaptasi serta fleksibilitas karyawan dalam menghadapi perubahan sangat dibutuhkan. Konsep pembelajaran berkelanjutan menjadi sangat relevan dalam konteks ini. Teknologi berkembang dengan sangat cepat, sehingga keterampilan yang hari ini dianggap penting dapat menjadi usang dalam waktu singkat. Pelatihan yang berlangsung secara berkesinambungan sangat penting untuk menjaga kemampuan karyawan agar tetap sesuai dengan kebutuhan zaman. Pelatihan terhadap penggunaan perangkat lunak kolaboratif, aplikasi manajemen proyek, serta teknologi otomatisasi mampu meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung karyawan untuk bekerja lebih cerdas, bukan lebih keras.

Selain dampak pada peningkatan keterampilan teknis, pelatihan juga berfungsi sebagai sarana untuk mempercepat proses perubahan di dalam organisasi. Pelatihan mampu mereduksi resistensi terhadap perubahan teknologi dengan membantu karyawan memahami serta menerima transformasi yang terjadi. Lebih dari itu, pelatihan berperan dalam pengembangan karier karyawan, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kualifikasi digital. Pelatihan yang diarahkan pada penguasaan teknologi mampu membuka jalan bagi promosi dan mobilitas karier di dalam organisasi. Secara keseluruhan, pelatihan digital yang dirancang dengan baik terutama yang berfokus pada pengembangan keterampilan digital, peningkatan kemampuan beradaptasi, pembelajaran berkelanjutan, dan efisiensi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain mendukung kinerja individu, pelatihan juga membantu organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi secara lebih terstruktur, menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap inovasi, serta memperkuat jalur pengembangan karier di lingkungan digital. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menempatkan pelatihan sebagai investasi strategis yang berkelanjutan agar sumber daya manusia yang dimiliki tetap kompeten, tangguh, dan siap bersaing di era transformasi digital yang semakin kompleks (Pelatihan and Karyawan n.d.).

5. Pemanfaatan Teknologi Digital dalam Proses Pelatihan Karyawan

Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan karyawan telah terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran di lingkungan organisasi. Teknologi seperti simulasi virtual, sistem pembelajaran adaptif, serta analisis data memungkinkan penyusunan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu secara lebih tepat. Pelatihan berbasis teknologi ini tidak hanya mempercepat proses penguasaan materi, tetapi juga meningkatkan kualitas hasil pembelajaran secara keseluruhan. Salah satu transformasi utama dalam era digital adalah penerapan sistem pembelajaran elektronik atau e-learning. Daryanto (2010) dalam Permatasari dan Hardian (2018) mendefinisikan e-learning sebagai suatu metode pembelajaran yang memanfaatkan media elektronik sebagai sarana pendukung dalam kegiatan belajar-mengajar. Dalam konteks organisasi, penerapan e-learning tidak berbeda jauh dari dunia pendidikan formal.

E-learning memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan melalui platform digital yang dirancang khusus untuk mendukung pengembangan kompetensi kerja. Pembelajaran daring (online learning) telah menjadi solusi inovatif dalam menghadapi tantangan pembelajaran konvensional. Dengan memanfaatkan teknologi internet sebagai media utama, pembelajaran online memungkinkan proses belajar yang lebih dinamis, fleksibel, dan interaktif. Karyawan dapat memperdalam pengetahuan serta meningkatkan keterampilan profesional mereka secara mandiri, kapan saja dan dari mana saja. Hal ini menjadi sangat penting dalam menjaga keberlangsungan kompetensi sumber daya manusia agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi, terutama di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Salah satu keunggulan utama dari penerapan e-learning dalam pelatihan karyawan adalah fleksibilitas waktu dan tempat. Melalui sistem ini, karyawan dapat menyesuaikan jadwal belajar mereka dengan beban kerja dan rutinitas pribadi. Dengan demikian, pelatihan tidak lagi menjadi beban tambahan, melainkan menjadi bagian yang terintegrasi dalam kehidupan sehari-hari karyawan. Keunggulan ini memungkinkan proses pembelajaran berlangsung lebih personal, efektif, dan berkelanjutan (Diva & Hikmawan, 2023). Karyawan dapat mengakses materi pelatihan baik dari kantor, rumah, maupun saat

dalam perjalanan, selama terhubung dengan internet. Kontrol penuh terhadap waktu dan tempat belajar ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pengembangan diri.

Secara keseluruhan, penggunaan teknologi digital dalam pelatihan karyawan bukan hanya menjawab tantangan efisiensi, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya pembelajaran yang adaptif dan progresif di lingkungan kerja modern. E-learning menjadi bukti nyata bahwa digitalisasi dapat mendemokratisasi akses terhadap pengembangan kompetensi, serta memperkuat peran karyawan dalam pencapaian tujuan strategis organisasi (Aini, Sanisah, and Marlina 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi literatur (*literature review*) yang bersifat eksploratif dan sistematis. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai literatur ilmiah yang relevan guna memahami secara komprehensif implementasi pelatihan dan pengembangan karyawan dalam konteks era digital. Sumber-sumber yang dijadikan acuan mencakup artikel jurnal terakreditasi, buku akademik, laporan penelitian, serta prosiding konferensi ilmiah nasional dan internasional yang memiliki keterkaitan langsung dengan topik kajian. Fokus utama dari kajian ini adalah mengungkap berbagai pandangan teoritis dan temuan empiris mengenai transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di era digital, khususnya dalam aspek pelatihan dan pengembangan SDM. Dalam konteks ini, MSDM diposisikan sebagai fungsi strategis yang tidak hanya mengelola aspek administratif, namun juga turut berkontribusi terhadap efisiensi organisasi, fleksibilitas operasional, serta percepatan pengambilan keputusan berbasis data. Kajian ini mengangkat isu penting mengenai digitalisasi MSDM, yang meliputi pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen, penerapan platform pembelajaran daring (*e-learning*) untuk pelatihan karyawan, serta integrasi sistem evaluasi kinerja digital. Zhang dan Chen berpendapat bahwa adopsi teknologi digital dalam MSDM berkontribusi terhadap peningkatan kapabilitas organisasi dalam merespons perubahan lingkungan eksternal secara adaptif dan kolaboratif.

Selanjutnya, penelitian ini juga mengulas peran strategis pelatihan dan pengembangan sebagai dua pilar fundamental dalam pembentukan SDM yang unggul. Pelatihan ditujukan untuk peningkatan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam jangka pendek, sedangkan pengembangan berorientasi pada kesiapan menghadapi tanggung jawab dan peran yang lebih kompleks di masa depan. Seperti dijelaskan oleh Dessler, pelatihan yang tepat dapat memperkuat keterampilan dasar karyawan agar mampu bekerja secara efektif. Di sisi lain, Irzal et al. (2017) menyatakan bahwa pengembangan SDM harus dirancang sebagai proses berkelanjutan yang tidak hanya mengasah keterampilan, tetapi juga memperkuat karakter, sikap, serta kemampuan adaptif individu terhadap dinamika organisasi. Dalam kajian literatur ini, budaya kolaboratif dalam pelatihan dinilai sebagai salah satu elemen penting yang mendukung proses pertukaran pengetahuan antar karyawan. Inovasi juga diidentifikasi sebagai bagian integral dari strategi pelatihan yang mampu mendorong lahirnya solusi kreatif sesuai kebutuhan organisasi. Hasil penelusuran menunjukkan bahwa pelatihan di tempat kerja memberikan dampak positif dalam mengurangi kesenjangan kompetensi, meningkatkan fleksibilitas tim, serta mendorong motivasi dan kepercayaan diri karyawan.

Kajian ini menyoroti pentingnya pelatihan digital sebagai respon terhadap percepatan transformasi teknologi. Pemanfaatan media digital seperti *e-learning*, webinar, dan sistem Learning Management System (LMS) telah membuka akses luas terhadap materi pelatihan yang relevan dan fleksibel. Sistem pelatihan digital ini juga terbukti mampu mendukung efektivitas kerja serta mendorong percepatan proses transformasi organisasi secara keseluruhan. Pelatihan berbasis digital memiliki nilai tambah dalam mendukung pengembangan karier karyawan, terutama dalam pembekalan *soft skills* dan keterampilan digital yang diperlukan untuk menghadapi tantangan rotasi jabatan atau promosi. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan diyakini dapat menjaga keberlanjutan kompetensi SDM dalam menghadapi disrupsi teknologi yang terus berlangsung. Menurut Daryanto (2010) dalam Permatasari dan Hardian (2018), *e-learning* memberikan kemudahan akses terhadap sumber belajar tanpa batasan waktu dan tempat. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Diva & Hikmawan (2023) yang menyoroti fleksibilitas *e-learning* dalam menyesuaikan ritme belajar dengan ritme kerja dan kehidupan pribadi. Sementara itu, Aini et al. (2024) menekankan bahwa digitalisasi pelatihan bukan hanya sebagai instrumen efisiensi, tetapi juga sebagai strategi jangka panjang dalam memperkuat kontribusi SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan melakukan analisis literatur secara mendalam, penelitian ini bertujuan untuk membangun pemahaman yang utuh mengenai bagaimana pelatihan dan pengembangan karyawan khususnya melalui pendekatan digital—dapat menjadi katalis dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, inovatif, dan siap menghadapi tantangan kompetitif di era transformasi digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa transformasi digital telah membawa perubahan mendasar dalam praktik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Di era digital, organisasi dituntut untuk mengadaptasi pendekatan pelatihan yang lebih fleksibel, responsif, dan berbasis teknologi agar mampu menjawab tantangan kompetitif yang semakin kompleks. Secara umum, pembahasan hasil dibagi ke dalam beberapa temuan utama, yaitu:

1. Transformasi Peran MSDM dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Digitalisasi telah mengubah peran tradisional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis. MSDM kini menjadi mitra strategis organisasi dalam mendukung inovasi dan peningkatan kapabilitas karyawan. Pelatihan tidak lagi dilakukan secara konvensional semata, melainkan mulai mengintegrasikan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI) untuk pemetaan kebutuhan pelatihan, serta Learning Management System (LMS) untuk pelaksanaan pelatihan berbasis daring. Zhang dan Chen mengemukakan bahwa digitalisasi MSDM mempercepat proses pengambilan keputusan berbasis data serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal. Hal ini menjadikan pelatihan dan pengembangan sebagai bagian integral dari strategi adaptasi organisasi di era industri 4.0.

2. Efektivitas Pelatihan Digital

Temuan menunjukkan bahwa pelatihan digital menawarkan fleksibilitas dan efisiensi tinggi dalam pembelajaran karyawan. Platform e-learning, webinar, dan modul daring interaktif memungkinkan pelatihan berlangsung tanpa batasan geografis maupun waktu, sekaligus mengakomodasi gaya belajar individu. Daryanto (2010) dalam Permatasari dan Hardian (2018) menyebutkan bahwa e-learning memperluas akses terhadap sumber pembelajaran, sementara Diva & Hikmawan (2023) menambahkan bahwa fleksibilitas menjadi nilai tambah dalam mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, pelatihan digital juga mendukung keberlangsungan proses pembelajaran jangka panjang (lifelong learning), yang merupakan kebutuhan utama di tengah cepatnya perkembangan teknologi. Dengan demikian, pelatihan digital bukan hanya respons terhadap perubahan, tetapi juga merupakan strategi jangka panjang dalam pembentukan SDM unggul.

3. Implikasi Strategis terhadap Kinerja Organisasi

Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kualitas kerja, fleksibilitas tim, serta penguatan budaya inovasi dalam organisasi. Melalui pelatihan yang terarah, organisasi mampu menutup kesenjangan keterampilan, memperkuat motivasi internal karyawan, dan mendorong pencapaian tujuan strategis. Pelatihan juga memainkan peran penting dalam pengembangan karier, dengan membekali karyawan dengan kombinasi keterampilan teknis dan soft skills yang relevan, termasuk adaptasi terhadap teknologi, kolaborasi lintas tim, dan komunikasi digital. Irzal et al. (2017) menekankan bahwa pengembangan SDM sebaiknya difokuskan pada proses jangka panjang yang memperhatikan aspek karakter, sikap, dan daya adaptasi individu. Aini et al. (2024) menambahkan bahwa digitalisasi pelatihan tidak hanya menciptakan efisiensi, tetapi juga memperkuat peran SDM sebagai penggerak utama transformasi organisasi. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi dinamika global dan disrupsi teknologi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan di era digital merupakan elemen strategis dalam penguatan daya saing organisasi. Transformasi teknologi mendorong pergeseran paradigma dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berorientasi pada efisiensi, fleksibilitas, dan pengambilan keputusan berbasis data. Pelatihan digital, melalui e-learning, webinar, dan platform LMS, telah terbukti memberikan kemudahan akses, fleksibilitas waktu, serta relevansi materi sesuai kebutuhan industri. Integrasi teknologi dalam proses pembelajaran juga mendorong terciptanya budaya kerja kolaboratif, inovatif, dan berkelanjutan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang dirancang secara adaptif mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan, memperkuat motivasi kerja, serta mendukung pengembangan karier jangka panjang.

Dengan demikian, organisasi yang mampu menerapkan pelatihan digital secara efektif akan memiliki sumber daya manusia yang lebih siap menghadapi tantangan global, cepat beradaptasi terhadap perubahan, dan berkontribusi secara signifikan dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan.

SARAN

Berdasarkan pendekatan kajian literatur yang dilakukan secara sistematis, serta temuan yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan di era digital memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kapabilitas organisasi, maka disarankan agar organisasi lebih serius dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam sistem pelatihannya. Implementasi platform e-learning, Learning Management System (LMS), serta pemanfaatan artificial intelligence dalam pemetaan kebutuhan pelatihan perlu diperluas untuk memastikan proses pembelajaran yang adaptif, fleksibel, dan sesuai dengan perkembangan industri. Organisasi juga perlu membangun ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan melalui penyediaan konten yang relevan, pelatihan berbasis kebutuhan spesifik individu, serta evaluasi berkala berbasis data guna mengukur efektivitas dan dampak dari program pelatihan tersebut. Selain itu, kolaborasi lintas unit kerja dan keterlibatan pimpinan dalam proses pelatihan akan memperkuat komitmen organisasi dalam membentuk budaya kerja yang inovatif dan responsif terhadap perubahan. Melalui strategi pelatihan digital yang terencana dan berkelanjutan, organisasi akan lebih siap menciptakan SDM yang kompeten, adaptif, serta mampu bersaing di tengah disrupsi teknologi yang terus berkembang.

REFERENSI

- Diva, A. S., & Hikmawan, R. (2023). Pemanfaatan metode e-learning sebagai sarana pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan (studi literature review). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 37–50
- Sihombing, N. S., Sinaga, A., & Gumelar, R. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia di era digital*. PT MAFY Media Literasi. ISBN: 978-623-8506-82-8.
- Aini, Z, S Sanisah, and M Marlina. 2024. "Inovasi Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul Di Era Globalisasi." *Sosial Simbiosis: Jurnal Integrasi ...* (3). <https://journal.lpkd.or.id/index.php/Sosial/article/view/431>.
- Irzal, Mochammad, Ivonne Saerang, Rotinsulu J Jopie, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis jurusan, Manajemen Universitas, Sam Ratulangi Manado, Kata Kunci, and : Pelatihan. 2017. "Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikawanua.Com Training and Hr Development in Order To Improve Performance of Jurnalis Media Online in Detikawanua.Com." *Jurnal EMBA* 5(2Juni): 1132–41.
- Pelatihan, Peran, and Kinerja Karyawan. "Yayasan Salmiah Education Global International (YSEGI)." : 1–12.
- Wijaya, Shierli. 2023. "Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital." *Analisis* 13(1): 106–18. doi:10.37478/als.v13i1.2523.