

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN UNTUK MENINGKATKAN
KESIAPAN KERJA GENERASI MUDA DI ERA DIGITAL**

Isabelle Clara¹ Minarsi Minarsi², Sofia Maharani³, Zulfa Nurfadhila Ardalia Putri⁴, Habibila Salwa Jenny⁵

isabeleclara15@gmail.com¹, minarsi24@fkip.unsri.ac.id²,
sofiamaha15@gmail.com³, ardaliaap@gmail.com⁴, jennyslwa22@gmail.com⁵
Universitas Sriwijaya

Corresponding author: Minarsi Minarsi (minarsi24@fkip.unsri.ac.id)

ABSTRAK

Kesiapan kerja generasi muda menjadi hal yang sangat penting di era digital yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pelatihan dan pengembangan berbasis psikologi industri dalam meningkatkan kesiapan kerja generasi muda. Metode yang digunakan adalah studi literatur deskriptif yang mengumpulkan data dari berbagai sumber ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan integrasi elemen pengembangan keterampilan teknis, soft skills, manajemen stres, dan pemahaman tentang lingkungan kerja, secara signifikan mampu meningkatkan kesiapan kerja generasi muda. Program-program ini tidak hanya memberikan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja tetapi juga memperkuat kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan teknologi yang cepat. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan pentingnya integrasi psikologi industri dalam pelatihan untuk mempersiapkan generasi muda menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, Pelatihan, Pengembangan, Psikologi Industri, Era Digital.

ABSTRACT

Job readiness among young people is critically important in the rapidly changing digital era. This research aims to explore the impact of training and development programs based on industrial psychology to improve job readiness among young generations. The method used is a descriptive literature review, gathering data from various scientific sources. The results show that training programs integrating elements of technical skill development, soft skills, stress management, and workplace understanding significantly enhance job readiness. These programs not only provide job-relevant skills but also strengthen individuals' ability to adapt to rapid technological changes. The conclusion emphasizes the importance of integrating industrial psychology into training to better prepare young people for the continuously evolving job market.

Keywords: Job Readiness, Training, Development, Industrial Psychology, Digital Era.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia kerja saat ini semakin sengit, disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah lapangan kerja yang tersedia dengan pelamar. Hal ini mengakibatkan meningkatnya angka pengangguran, yang menjadi tantangan besar bagi negara. Individu dengan kesiapan kerja yang baik memiliki peluang lebih besar untuk berhasil memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Sebaliknya, mereka yang kurang siap akan kesulitan bersaing dan mungkin hanya menjadi penonton dalam kehidupan mereka.

Menurut pendapat Fitriyanto (2006) dalam Muspawi & Lestari (2020), kesiapan kerja merupakan keadaan di mana terdapat keseimbangan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman, sehingga individu mampu melaksanakan pekerjaan tertentu. Selanjutnya Sugihartono (2000) menyatakan bahwa, kesiapan kerja juga mencakup kematangan fisik,

mental, dan pengalaman belajar yang selaras untuk melakukan pekerjaan tertentu yang sudah dipilih. Sederhananya, kesiapan kerja adalah kondisi di mana individu sudah siap untuk bekerja. Individu ini punya fisik yang sehat, mental yang kuat, dan pengalaman yang cukup untuk menjalankan tugas pekerjaan tertentu. Misalnya, kamu mau jadi programmer. Kamu harus punya fisik yang sehat untuk duduk lama di depan komputer, mental yang kuat untuk menghadapi tantangan coding, dan pengalaman belajar coding yang cukup. Jadi, kesiapan kerja itu penting banget untuk sukses dalam dunia kerja. Seorang individu harus siap secara fisik, mental, dan pengalaman untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang ia pilih.

Untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, pelatihan dan pengembangan sangat penting. Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Proses ini membantu karyawan non-manajerial mempelajari keterampilan teknis yang diperlukan. Pengembangan di sisi lain, bertujuan mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar, dengan mempelajari atau menguasai hal-hal baru (Dessler, 2017; Safitri et al., 2024). Keduanya juga berfungsi sebagai sarana internalisasi nilai-nilai organisasi, membangun budaya, dan memperkuat kompetensi inti organisasi (Wiliandari, 2019). Tujuannya adalah untuk mempersiapkan karyawan agar bisa menghadapi tugas yang lebih menantang. Mereka diajari hal-hal baru, seperti skill baru, pengetahuan baru, atau cara berpikir baru. Selain itu, pengembangan karyawan juga membantu karyawan memahami nilai-nilai perusahaan, membangun budaya kerja yang positif, dan meningkatkan kemampuan inti perusahaan. Jadi, pengembangan karyawan itu hal yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Kesiapan kerja memberikan beberapa keuntungan, seperti kita jadi tahu persis apa yang diharapkan dari individu sebagai pekerja, seperti aturan dalam kompetisi. Sebagai individu kita bisa bekerja lebih cepat dan efisien, karena sudah tahu apa yang harus dilakukan. Adaptasi yang mudah, individu bisa menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja, seperti perubahan aturan secara tersirat maupun tertulis. Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, bisa bekerja dengan semangat dan dedikasi, karena individu memahami nilai-nilai perusahaan, seperti semangat sportifitas dalam suatu kompetisi.

Menurut pendapat Achmad (2003) dalam Muspawi & Lestari (2020) menjelaskan bahwa kesiapan kerja memberikan beberapa manfaat, seperti memperjelas standar kerja, memaksimalkan produktivitas, mempermudah adaptasi terhadap perubahan, dan menyalurkan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Jadi, kesiapan kerja itu seperti memiliki peta jalan yang jelas, strategi yang tepat, dan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu agar lebih siap menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, individu menjadi lebih kompetitif dan mampu mengurangi tingkat pengangguran. SDM yang berkualitas lebih baik akan memenuhi kebutuhan pasar kerja yang semakin ketat, meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan juga membantu meningkatkan kualitas individu sehingga mereka lebih siap bersaing di dunia kerja.

Jika pelatihan dan pengembangan efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja individu, angka pengangguran diharapkan menurun, karena mereka akan memenuhi kriteria yang diinginkan oleh pemberi kerja. Ini memberi peluang lebih besar untuk diterima bekerja bagi mereka yang mengikuti program pelatihan tersebut dibandingkan mereka yang tidak. Artikel ini akan membahas bagaimana merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif.

Era digital telah memberikan pengaruh besar pada berbagai aspek kehidupan, termasuk cara berinteraksi dan berkomunikasi, baik di dalam organisasi maupun dengan konsumen. Perubahan ini juga memiliki dampak signifikan pada sektor pelatihan dan pengembangan karyawan (Sofiyanto et al., 2024). Pengembangan karyawan adalah proses yang

berkesinambungan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka, serta mendorong perubahan perilaku yang diharapkan memberikan dampak positif bagi individu dan organisasi secara keseluruhan.

Dalam era digital yang terus berubah, pengembangan karyawan menjadi semakin krusial karena transformasi teknologi membutuhkan adaptasi yang cepat dan tepat terhadap tuntutan baru di lingkungan kerja. Melalui pengembangan yang efektif, karyawan akan lebih produktif, dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, serta memahami standar kerja yang dapat meningkatkan kualitas hasil organisasi.

Selain itu, perkembangan teknologi digital memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan alat pelatihan berbasis teknologi, seperti platform pembelajaran online, yang tidak hanya mempermudah akses terhadap pelatihan tetapi juga memungkinkan pembelajaran yang lebih fleksibel dan personal. Pengembangan ini memperkuat kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan, terutama dalam mempelajari keterampilan digital yang relevan, sehingga mereka tetap kompetitif dan berdaya saing. Di sisi lain, pelatihan dan pengembangan yang sesuai juga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap retensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

Perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya mampu menjaga stabilitas internal, tetapi juga meningkatkan daya saing mereka di pasar global dengan menghadirkan produk dan layanan yang inovatif serta berkualitas tinggi. Lebih jauh lagi, dengan memastikan karyawan siap menghadapi perubahan keterampilan yang dibutuhkan di masa mendatang, perusahaan akan lebih siap beradaptasi di tengah perubahan teknologi yang terus berlanjut. Secara keseluruhan, manfaat yang diperoleh dari pengembangan karyawan ini juga akan dirasakan oleh konsumen, yang akan menikmati produk dan layanan yang lebih unggul, meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang mengumpulkan data secara sistematis dari berbagai sumber melalui platform "Google Scholar", dengan menggunakan metode studi literatur. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran suatu kondisi secara menyeluruh tanpa memisahkan variabel tertentu (Zulganev, 2008).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang artinya fokusnya adalah untuk menggambarkan suatu kondisi atau fenomena tertentu. Peneliti menggunakan metode studi literatur, yaitu dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber ilmiah yang relevan. Sumber-sumber ini diperoleh melalui platform "Google Scholar", yang merupakan platform pencarian ilmiah yang terpercaya.

Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel atau mencari sebab-akibat. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang topik yang diteliti, berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber ilmiah.

Dengan kata lain, penelitian ini seperti mengumpulkan informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber ilmiah. Penelitian ini tidak berusaha untuk "mengotak-atik" informasi tersebut atau mencari hubungan antar bagiannya, melainkan hanya ingin menunjukkan apa adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan di era digital sangat penting untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan keterampilan, dan mencapai potensi penuh mereka. Widodo (2015), seperti yang dikutip Wijaya (2023), menekankan tiga manfaat utama pelatihan: perubahan

perilaku yang positif, seperti peningkatan kepercayaan diri, pengurangan stres, dan kemampuan menyelesaikan konflik; pengetahuan baru yang memungkinkan karyawan untuk memahami dan menggunakan teknologi baru, meningkatkan karier, dan meningkatkan produktivitas; serta keterampilan baru yang membuat karyawan lebih terlatih, efisien, dan efektif dalam bekerja. Manfaat pelatihan tidak hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga oleh perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing di pasar global.

Di era digital, pelatihan dan pengembangan karyawan memainkan peran krusial dalam kesuksesan perusahaan. Berdasarkan pendapat Widodo (2015) dalam Wijaya (2023), manfaat pelatihan terbagi menjadi tiga kategori utama. Pertama, dari segi perilaku, pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan, meningkatkan kepercayaan diri, mengurangi stres, serta mengatasi konflik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan pengakuan kerja. Kedua, dalam hal pengetahuan, pelatihan membantu karyawan memahami dan memanfaatkan teknologi baru, mempermudah pekerjaan mereka, serta meningkatkan produktivitas dan karier. Ketiga, pelatihan meningkatkan keterampilan karyawan, menjadikannya lebih efisien dan inovatif, dan berkontribusi pada peningkatan kinerja serta profit perusahaan.

Selanjutnya menurut pendapat Wijaya (2023), proses pelatihan melibatkan beberapa tahapan penting: analisis kebutuhan pelatihan untuk menentukan target dan desain program, pengembangan materi pelatihan seperti konten dan metode penyampaian, pelaksanaan program melalui berbagai metode, serta evaluasi untuk menilai efektivitas dan melakukan perbaikan. Evaluasi pelatihan sangat penting, seperti yang diungkapkan Shafiq (2017) dalam Wijaya (2023), karena dapat memperbaiki kinerja karyawan melalui pengukuran pengetahuan, keterampilan, sikap, serta penilaian terhadap materi dan metode pelatihan.

Berikutnya pendapat Dessler (2020), pengukuran kinerja karyawan memberikan berbagai manfaat penting, seperti menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan terkait promosi dan kompensasi, peluang untuk meningkatkan sikap kerja, perencanaan karier individu, serta pengelolaan karyawan yang lebih efektif. Metode pelatihan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, melibatkan beragam teknik seperti ceramah, diskusi kelompok, simulasi peran, demonstrasi, dan praktik langsung (Triton, 2010).

Namun, tantangan dalam pelatihan dan pengembangan di era digital juga semakin kompleks. Karyawan perlu menguasai keterampilan digital baru dan beradaptasi dengan teknologi, sementara kesenjangan digital ketidaksetaraan dalam akses dan keterampilan teknologi—menjadi masalah besar yang mempengaruhi berbagai kelompok masyarakat (Febriyantoro & Arisandi, 2018; Alamanda, 2020). Pengembangan karyawan melibatkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baik secara informal maupun formal (Sunyoto & Danang, 2012; Hasibuan, 2008).

Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan perlu menerapkan strategi yang mencakup pengembangan kompetensi inti untuk keunggulan kompetitif, meningkatkan kemampuan beradaptasi karyawan, memperkuat kolaborasi tim, serta mendukung pengembangan karier berkelanjutan. Peningkatan produktivitas dan kinerja juga dapat dicapai dengan mempekerjakan individu yang memiliki keterampilan digital yang relevan (Geissdoerfer et al., 2018; Saputra et al., 2023; Zen et al., 2023). Keberhasilan dalam mengembangkan kompetensi inti dan menerapkan strategi yang efektif akan membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan digital dan memanfaatkan peluang baru secara optimal.

Pengembangan karyawan berperan penting dalam kesiapan kerja dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik kepribadian (Sunyoto & Danang, 2012). Proses ini mencakup penetapan tujuan, kebijakan, anggaran, peserta, dan penjadwalan terstruktur, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan perilaku positif karyawan. Manfaatnya meliputi peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas (Safitri et al., 2024).

Pengembangan karyawan dapat dibagi menjadi dua bentuk: pertama, pengembangan

informal, di mana karyawan secara mandiri melakukan upaya untuk melatih dan meningkatkan diri mereka, seperti melalui membaca literatur relevan. Bentuk ini mencerminkan motivasi pribadi karyawan untuk memperbaiki keterampilan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Hasibuan, 2008). Kedua, pengembangan formal adalah proses di mana perusahaan secara aktif menugaskan karyawan untuk mengikuti program pendidikan atau pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun lembaga eksternal. Meskipun pengembangan formal cenderung lebih filosofis dan teoritis dibandingkan dengan pelatihan, keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam hubungan interpersonal.

Di era digital, strategi pengembangan kompetensi inti menjadi penting untuk membangun keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan memfasilitasi pertumbuhan karyawan melalui pengembangan kompetensi yang relevan, perusahaan dapat menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan (Geissdoerfer et al., manusi).

Pembahasan

A. Pentingnya Pelatihan di Era Digital

Manfaat pelatihan menurut Widodo (2015) yang dikutip dalam Wijaya (2023) dapat dibagi ke dalam tiga kategori utama:

1. **Perilaku:** Melalui pelatihan, sikap dan perilaku karyawan dapat diubah secara positif. Ini tidak hanya mendorong pengembangan pribadi dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas baru, tetapi juga berperan dalam mengurangi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan serta mengatasi konflik yang mungkin timbul di tempat kerja. Sebagai hasilnya, pelatihan berkontribusi pada terciptanya pengakuan yang lebih besar serta kepuasan kerja yang lebih tinggi.
2. **Pengetahuan:** Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk memperkenalkan pengetahuan baru, terutama yang berkaitan dengan era digital, misalnya penggunaan teknologi modern, seperti yang diperlukan dalam era digital saat ini. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih mudah dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan ini berimbas pada peningkatan karier serta produktivitas kerja mereka.
3. **Keterampilan:** Pelatihan karyawan juga memberikan keuntungan besar bagi perusahaan, hal itu dapat terjadi karena pelatihan menghasilkan tenaga kerja yang terlatih, efisien, dan efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Keterampilan yang diperoleh dari proses pelatihan juga diharapkan dapat memacu inovasi serta mendorong kreativitas individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan.

Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam melaksanakan fungsinya sangat terkait erat dengan kualitas kinerja karyawannya. Oleh karena itu, penyediaan pelatihan kesiapan kerja yang menyeluruh, khususnya dalam menghadapi tantangan di era digital, menjadi faktor pendorong utama dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Pada akhirnya, pelatihan ini tidak hanya memberikan manfaat besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, tetapi juga membantu karyawan meningkatkan kompetensi dan produktivitas mereka secara signifikan.

Pelatihan terdiri dari beberapa tahapan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan mengikuti tahapan-tahapan tersebut, diharapkan perusahaan akan lebih mudah dalam melakukan analisis terhadap kebutuhan karyawan maupun kebutuhan perusahaan itu sendiri.

Menurut pendapat Wijaya (2023) menyatakan bahwa terdapat beberapa tahap yang perlu diperhatikan dalam proses pelatihan karyawan, yang harus dijalankan secara sistematis oleh perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

1. **Analisis kebutuhan pelatihan :** Tahap awal yang harus dilakukan perusahaan adalah menganalisis kebutuhan pelatihan. Langkah ini penting untuk menentukan apakah pelatihan akan diberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang sudah berpengalaman di perusahaan. Proses ini juga mencakup perencanaan menyeluruh yang

melibatkan tujuan pelatihan, metode yang akan digunakan, serta bagaimana program tersebut akan dievaluasi di akhir.

2. Pengembangan materi pelatihan : Setelah kebutuhan pelatihan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah mengembangkan materi pelatihan yang tepat. Perusahaan harus memilih konten yang spesifik dan relevan untuk disajikan kepada peserta pelatihan. Selain itu, metode penyampaian harus dirancang dengan cermat, seperti menggunakan kuliah, studi kasus, atau pembelajaran berbasis web. Peralatan yang digunakan dalam pelatihan juga perlu diperhatikan, termasuk apakah akan memanfaatkan teknologi seperti iPad, slide PowerPoint, atau materi berbasis komputer dan aktivitas online.
3. Pelaksanaan program pelatihan : Pelatihan yang sudah dirancang kemudian harus dilaksanakan dengan berbagai metode yang sesuai, misalnya melalui on the job training, kegiatan magang, seminar, atau pelatihan berbasis komputer dan online. Pemilihan metode pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik peserta, sehingga pelatihan dapat berjalan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Evaluasi pelatihan : Setelah pelatihan selesai, perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap program yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai apakah program tersebut sudah berjalan sesuai rencana, apakah tujuan pelatihan tercapai, dan apakah ada aspek yang perlu diperbaiki untuk pelatihan berikutnya. Evaluasi yang baik akan membantu perusahaan meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan.

Selanjutnya Shafiq (2017), dalam Wijaya (2023), menambahkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peningkatan kinerja karyawan dan evaluasi pelatihan. Efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kriteria evaluasi yang digunakan, seperti pengukuran pengetahuan, keterampilan, sikap karyawan terhadap standar kerja, serta penilaian terhadap materi dan metode pelatihan yang diterapkan. Evaluasi yang tepat memungkinkan perusahaan untuk memahami dampak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan dan memberikan masukan yang konstruktif untuk pengembangan program di masa mendatang.

Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kesiapan kerja oleh perusahaan menjadi sangat krusial, terutama dalam menghadapi perkembangan era digital. Langkah ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

B. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesiapan Kinerja Karyawan

Pelatihan, atau training, merupakan proses untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian melalui metode formal maupun informal (Danny M., 2016). Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Menurut pendapat Feirry (2018) dalam Ilim et al. (2024), pelatihan adalah proses yang terstruktur yang bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan demi mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, pelatihan menjadi elemen krusial untuk memastikan karyawan tidak hanya memiliki keterampilan yang relevan, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan cepat dalam industri. Investasi dalam pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan budaya belajar dalam organisasi yang mendorong inovasi dan efektivitas. Dengan demikian, perusahaan yang mengutamakan pelatihan akan lebih siap menghadapi tantangan masa depan dan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif.

Menurut definisi tersebut, pelatihan atau training adalah proses yang terstruktur untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian kepada karyawan melalui metode formal maupun informal. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Selain itu, pelatihan

berperan dalam mengubah perilaku karyawan secara sistematis agar selaras dengan tujuan organisasi.

Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka saat ini. Program ini dirancang untuk membantu karyawan menguasai keterampilan spesifik agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pelatihan dipandang sebagai metode untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat mendorong karyawan untuk terus berkembang dan berkomitmen pada perusahaan (Tiara et al., 2023). Selain itu, pelatihan juga membuka peluang bagi karyawan untuk mempelajari hal-hal baru dan mengembangkan potensi diri, yang mendukung pertumbuhan pribadi serta pencapaian tujuan karier mereka (Safitri et al., 2024).

Oleh karena itu, pelatihan dapat dilihat sebagai peluang bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru dan mengembangkan potensi mereka secara menyeluruh, dengan tujuan meningkatkan perkembangan pribadi serta mendukung pencapaian tujuan karier di masa depan.

Pelatihan merupakan elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena berfokus pada peningkatan keterampilan (kemampuan teknis) dan kemampuan (kapasitas untuk melakukan tugas) yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Program ini tidak hanya membantu karyawan menguasai keterampilan spesifik, tetapi juga memberikan pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka saat ini, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu, pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk memotivasi karyawan agar terus berkembang dan berkomitmen terhadap perusahaan, yang merupakan kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan loyal.

Selain meningkatkan kinerja saat ini, pelatihan juga memiliki dampak positif jangka panjang pada perkembangan pribadi karyawan. Dengan memberi mereka kesempatan untuk belajar hal-hal baru dan mengembangkan potensi diri, pelatihan mendukung pencapaian tujuan karier jangka panjang mereka. Ini penting karena selain memberikan manfaat bagi perusahaan, pelatihan juga mendorong karyawan untuk terus maju dalam karier mereka, sehingga menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan siap menghadapi tantangan masa depan. Kesimpulannya, pelatihan tidak hanya berfokus pada kebutuhan jangka pendek perusahaan, tetapi juga pada pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan, menjadikannya investasi strategis yang menguntungkan kedua belah pihak.

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan, tetapi juga dapat dilakukan di berbagai lokasi sesuai dengan tujuan pelatihan. Lokasi pelaksanaan pelatihan sangat berpengaruh terhadap efektivitas proses pelatihan, karena lingkungan dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi peserta.

Pelatihan SDM dapat dibedakan berdasarkan lokasi pelaksanaannya, yaitu:

1. Pelatihan di luar tempat kerja, yang terdiri dari beberapa metode:
 - a. Metode ceramah: Materi disampaikan secara langsung dan satu arah oleh pengajar atau instruktur kepada para peserta tanpa adanya interaksi balik.
 - b. Metode diskusi kelompok: Para peserta dilibatkan secara aktif dalam diskusi, sehingga mereka dapat berbagi ide dan perspektif. Keberhasilan metode ini sangat bergantung pada tingkat partisipasi aktif peserta, pengetahuan mereka tentang topik yang dibahas, serta kemampuan fasilitator dalam memoderasi diskusi dan menjaga alur interaksi.
 - c. Permainan peran (role play): Dalam metode ini, peserta berpartisipasi dalam simulasi situasi kerja di mana mereka berperan sebagai pekerja dalam perusahaan, memungkinkan mereka untuk menghadapi skenario nyata dan belajar dalam lingkungan yang terkendali.
 - d. Pusat pengembangan (development center): Karyawan mengikuti program pelatihan yang dirancang oleh pusat pelatihan khusus. Pusat ini biasanya bekerja sama dengan organisasi yang memerlukan peningkatan keterampilan, menyediakan program yang terstruktur dan

terfokus pada kebutuhan pengembangan tertentu.

2. Pelatihan di tempat kerja, yang meliputi beberapa metode praktis:
 - a. Demonstrasi: Pelatihan dilakukan dengan memperagakan tugas atau pekerjaan secara langsung. Pelatih memberikan contoh nyata saat menyelesaikan suatu tugas, sehingga peserta dapat mempelajari cara melakukannya dengan tepat.
 - b. Praktik langsung (on-the-job training): Pelatihan ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar sambil bekerja di lingkungan kerja yang sesungguhnya, sehingga mereka dapat langsung menerapkan apa yang dipelajari dalam situasi nyata.
 - c. Rotasi kerja (job rotation): Karyawan dipindahkan antar divisi atau fungsi kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang berbagai jenis pekerjaan di organisasi. Teknik ini juga membantu mengatasi kebosanan akibat rutinitas dan menciptakan tenaga kerja yang lebih fleksibel.
 - d. Metode mengerjakan sendiri (learning by doing): Karyawan diberi kebebasan untuk mengerjakan tugas dan mendapatkan umpan balik terkait kesalahan mereka. Tujuan utama metode ini adalah mempercepat proses adaptasi terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja baru. Metode ini sering diterapkan di sektor pemerintahan atau dalam pekerjaan administratif untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan (Triton, 2010).

C. Tantangan dalam Pelatihan dan Pengembangan

Transformasi digital telah menciptakan lanskap pekerjaan yang kompleks dan dinamis, menghadirkan tantangan besar bagi sumber daya manusia (SDM). Kesenjangan keterampilan digital yang signifikan menjadi masalah utama, dengan banyak SDM yang tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengolah data, mengelola proyek, atau menguasai perangkat lunak yang semakin canggih. Otomatisasi dan teknologi telah merombak proses kerja, menggantikan tugas-tugas manual dan menuntut adaptasi yang cepat dari SDM. Perkembangan teknologi yang eksponensial juga berpotensi menggeser peran manusia secara signifikan, memaksa SDM untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan pasar kerja yang semakin kompetitif dan terhubung secara global. Tantangan ini tidak hanya terletak pada penguasaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat, berpikir kritis, dan berkolaborasi secara efektif dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

Berikutnya Yuniarti (2018) menyimpulkan bahwa tantangan dan peluang di era digital memerlukan partisipasi aktif dari fungsi SDM dalam organisasi. Fungsi SDM harus memperhatikan kompetensi yang relevan dengan era digital, mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta mengevaluasi efektivitas program-program tersebut. Era digital menghadirkan tantangan kompleks bagi sumber daya manusia (SDM), yang mengharuskan adanya adaptasi dan pengembangan berkelanjutan. Perubahan teknologi yang cepat dan eksponensial menjadi salah satu tantangan utama, mendorong SDM untuk terus belajar dan mengasah keterampilan baru.

Keterampilan teknologi yang sebelumnya dianggap "tambahan" kini menjadi kebutuhan dasar, seperti analisis data, pemrograman, dan penguasaan perangkat lunak yang semakin canggih. Namun, tantangan tidak hanya terletak pada penguasaan teknologi, tetapi juga pada pengembangan "soft skills" seperti komunikasi, kolaborasi, kreativitas, dan kemampuan memecahkan masalah yang kompleks.

Dukungan kepemimpinan dan budaya organisasi yang adaptif menjadi faktor penting dalam menghadapi tantangan ini. Kepemimpinan yang visioner dan responsif terhadap perubahan teknologi dapat mendorong pengembangan SDM dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan inovasi. Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, menghargai kolaborasi, dan mendorong pengembangan diri akan menjadi kunci dalam menghadapi dinamika era digital.

Peran pemerintah dan institusi pendidikan juga sangat penting dalam meningkatkan

kualitas SDM. Pemerintah perlu merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan keterampilan digital dan soft skills, serta menyediakan akses yang lebih luas terhadap pendidikan dan pelatihan yang relevan. Institusi pendidikan, baik formal maupun informal, harus beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja dan mengembangkan kurikulum yang relevan dengan tuntutan era digital.

Tantangan kompetensi SDM di era digital membutuhkan upaya kolaboratif dari berbagai pihak, termasuk individu, organisasi, pemerintah, dan institusi pendidikan. Hanya dengan kerja sama yang erat dan komitmen yang kuat, SDM dapat menghadapi tantangan ini dan meraih peluang yang ditawarkan oleh era digital.

Di era digital yang semakin maju, banyak orang masih menghadapi kesenjangan digital, yaitu perbedaan dalam akses dan kemampuan memanfaatkan teknologi (Febriyantoro & Arisandi, 2018; Noviana et al., 2022). Kesenjangan ini bukan hanya tentang akses, tetapi juga tentang perbedaan dalam keterampilan dan peluang untuk menggunakan teknologi secara efektif. Sebagian masyarakat memiliki akses mudah ke teknologi, literasi digital yang baik, dan mampu memanfaatkannya untuk meningkatkan kualitas hidup, pendidikan, serta peluang ekonomi (Alamanda, 2020).

Kesenjangan digital adalah tantangan signifikan yang perlu ditangani, terutama karena teknologi semakin berperan penting dalam kemajuan ekonomi dan sosial. Meningkatkan akses dan literasi digital harus menjadi fokus utama agar semua orang dapat menikmati manfaat dari era digital secara merata.

Terdapat kelompok yang tertinggal dalam akses dan pemanfaatan teknologi. Mereka mungkin tidak memiliki akses fisik ke perangkat teknologi, seperti komputer atau internet, atau mungkin tidak memiliki keterampilan literasi digital yang cukup untuk menggunakan teknologi secara efektif (Duncombe & Heeks, 2005; Sambodo & Novandra, 2019). Hal ini dapat menghambat mereka dalam mengakses informasi, peluang pendidikan, dan kesempatan ekonomi yang tersedia di dunia digital. Kesenjangan digital ini menciptakan ketidaksetaraan yang signifikan, menghilangkan peluang bagi sebagian orang untuk berkembang dan berpartisipasi penuh dalam era digital. Oleh karena itu, upaya untuk mengatasi kesenjangan digital menjadi sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil, inklusif, dan sejahtera.

Kesenjangan digital tidak hanya memengaruhi mereka yang terpinggirkan secara geografis, tetapi juga kelompok tertentu yang menghadapi hambatan tambahan dalam mencapai inklusi digital (Zubir et al., 2022). Lansia, penyandang disabilitas, penutur non-pribumi, dan populasi minoritas sering kali terjebak dalam siklus yang memperburuk kondisi mereka, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk berpartisipasi secara penuh dalam era digital (Sari et al., 2023).

Lansia, misalnya, mungkin menghadapi kesulitan dalam memahami antarmuka teknologi yang rumit dan kurangnya literasi digital. Mereka mungkin tidak memiliki kesempatan untuk belajar menggunakan teknologi sejak muda, menghasilkan kesenjangan digital yang sulit diatasi. Penyandang disabilitas juga menghadapi hambatan yang signifikan dalam aksesibilitas teknologi. Kurangnya fitur aksesibilitas dalam perangkat lunak dan situs web membuat mereka kesulitan untuk berinteraksi dengan dunia digital. Penutur non-pribumi dan populasi minoritas seringkali menghadapi hambatan bahasa dan budaya dalam mengakses teknologi. Kurangnya konten digital dalam bahasa mereka dan kurangnya dukungan budaya membuat mereka merasa terasing dan kesulitan untuk berpartisipasi dalam dunia digital.

Keterbatasan dalam fitur aksesibilitas, hambatan bahasa, dan faktor budaya berkontribusi pada pengucilan kelompok-kelompok ini dari lanskap digital. Mereka mungkin tidak memiliki akses ke informasi yang relevan, peluang pendidikan, atau layanan penting yang tersedia secara online. Hal ini menciptakan lingkaran setan yang semakin memperburuk ketidaksetaraan. Kelompok-kelompok ini tertinggal dalam akses informasi, peluang ekonomi,

dan partisipasi sosial, menghasilkan kesenjangan yang semakin melebar antara mereka dan kelompok mayoritas.

Oleh karena itu, mengatasi hambatan yang dihadapi oleh kelompok-kelompok ini menjadi prioritas utama dalam upaya menjembatani kesenjangan digital. Pengembangan teknologi yang lebih inklusif, program pelatihan digital yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka, dan upaya untuk meningkatkan aksesibilitas dan representasi budaya dalam dunia digital menjadi langkah-langkah penting untuk menciptakan masyarakat digital yang adil dan setara bagi semua.

D. Peran Pengembangan dalam Kesiapan Kerja

Pengembangan karyawan sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter mereka (Sunyoto & Danang, 2012). Dalam menjalankan program pengembangan, perusahaan perlu menetapkan tujuan yang jelas, prosedur, kebijakan, anggaran, peserta, dan jadwal pelaksanaan. Proses ini bersifat berkelanjutan dan bertujuan untuk memperkuat kemampuan serta mendorong perubahan perilaku positif pada karyawan. Harapannya, ini akan memberikan manfaat tidak hanya untuk individu, tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan (Safitri et al., 2024). Tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran mereka. Pengembangan karyawan dapat dikategorikan menjadi dua jenis (Hasibuan, 2008):

- a. Pengembangan Informal, yang berlangsung ketika karyawan secara mandiri berusaha untuk meningkatkan keterampilan mereka, misalnya melalui membaca buku atau artikel yang relevan dengan pekerjaan. Jenis pengembangan ini menunjukkan motivasi tinggi dari karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.
- b. Pengembangan Formal, yang terjadi ketika perusahaan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam program pendidikan atau pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan itu sendiri maupun oleh lembaga luar.
- b. Meskipun pengembangan formal cenderung lebih teoritis dan filosofis dibandingkan pelatihan praktis, keduanya memiliki tujuan yang sama: meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain. Pengembangan karyawan adalah kunci untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Dengan adanya program pengembangan yang terstruktur, baik formal maupun informal, karyawan tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan mereka, tetapi juga merasakan motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi kepada perusahaan. Ini juga menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap pertumbuhan individu, yang pada gilirannya dapat memperkuat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan seharusnya menjadi prioritas bagi setiap organisasi yang ingin tetap kompetitif di pasar.

E. Strategi Pelatihan yang Efektif

Di era digital, perusahaan dapat meraih keunggulan dengan mengembangkan kompetensi inti yang relevan dan mendukung pertumbuhan karyawan, yang pada akhirnya dapat memberikan keuntungan jangka panjang (Geissdoerfer et al., 2018).

1. Keunggulan Kompetitif: Perusahaan dapat mencapai keunggulan dengan membangun kompetensi inti yang selaras dengan kebutuhan era digital, memungkinkan mereka untuk membedakan diri dari kompetitor. Karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat dapat memanfaatkan teknologi digital secara efektif, meningkatkan efisiensi, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan (Saputra et al., 2023).
2. Kemampuan Beradaptasi dan Fleksibilitas: Karyawan yang memiliki kompetensi inti yang kuat di era digital lebih mampu beradaptasi dan menunjukkan fleksibilitas terhadap perubahan. Mereka dapat cepat menyesuaikan diri dengan teknologi baru, memahami

dinamika pasar, dan mencari peluang baru (Zen et al., 2023).

3. Kolaborasi Tim yang Efektif: Pengembangan kompetensi inti mendorong terciptanya sinergi antara anggota tim, yang mendukung kolaborasi yang efektif dalam menyelesaikan proyek dan menciptakan inovasi di era digital (Touriano et al., 2023).
4. Pengembangan Karier Berkelanjutan: Fokus pada pengembangan kompetensi inti membuka peluang bagi karyawan untuk terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi, yang mendukung pertumbuhan karier yang berkelanjutan (Kraugusteeliana et al., 2022).
5. Peningkatan Produktivitas dan Kinerja Perusahaan: Dengan merekrut karyawan yang memiliki kompetensi inti di era digital, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mempercepat proses operasional, dan mencapai tujuan dengan lebih cepat (Satriadi et al., 2022).

Kompetensi inti mencakup pengetahuan, keterampilan, proses, dan sumber daya yang memberikan keunggulan kompetitif, termasuk program pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan digital dan pemahaman industri (Mooney, 2010; Kraus et al., 2022).

Kompetensi inti merupakan strategi krusial. Dengan membekali karyawan dengan keterampilan baru, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan yang inovatif dan siap menghadapi perubahan pasar yang dinamis. Pengembangan kompetensi inti sangat penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan dan perubahan bisnis yang cepat. Selain meningkatkan kinerja, hal ini mendorong budaya belajar berkelanjutan yang memperkuat inovasi dan kemampuan beradaptasi. Dengan berinvestasi dalam pengembangan karyawan, perusahaan bisa mencapai keunggulan kompetitif jangka panjang. pengembangan

Selain itu, peningkatan kompetensi inti perusahaan turut membangun budaya kolaboratif dan memperkuat sinergi antar karyawan. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang setara, karyawan dapat saling mendukung dan bekerja sama dengan lebih efektif dalam menghadapi tuntutan kerja di era digital (Fitriah et al., 2023).

Untuk menjaga relevansi dan perkembangan karyawan di era digital (Mahdi & Nassar, 2021), perusahaan harus menerapkan langkah-langkah spesifik terkait peningkatan kompetensi organisasi (Dwivedi et al., 2022). Beberapa langkah tersebut antara lain:

1. Identifikasi Kebutuhan Kompetensi: Langkah pertama adalah menentukan kompetensi yang dibutuhkan di era digital, termasuk keterampilan teknologi dan kemampuan lintas disiplin. Proses ini dapat dilakukan melalui analisis tren pasar, kajian industri, serta konsultasi dengan para ahli (Az-zaakiyyah et al., 2022). Identifikasi yang akurat ini sangat penting karena menjadi dasar dari seluruh strategi pengembangan karyawan yang dilakukan selanjutnya.
2. Pelatihan dan Pendidikan: Setelah kompetensi yang dibutuhkan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah memberikan pelatihan dan pendidikan yang relevan bagi karyawan. Pelatihan ini dapat diselenggarakan secara internal dengan memanfaatkan sumber daya perusahaan atau bekerja sama dengan lembaga eksternal yang ahli dalam bidang terkait (Raharjo et al., 2023). Penggunaan teknologi digital juga menjadi semakin penting, sehingga perusahaan bisa mengintegrasikan kursus daring, webinar, atau platform pembelajaran digital untuk mempermudah akses pelatihan bagi karyawan.
3. Berbagi Pengetahuan dan Kolaborasi: Langkah ketiga melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan. Organisasi dapat memanfaatkan platform kolaboratif digital, forum internal, atau mengadakan pertemuan rutin untuk meningkatkan interaksi antar karyawan (Gadzali, Harahap, et al., 2023). Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan kemampuan karyawan secara individu tetapi juga memfasilitasi pemanfaatan kompetensi inti organisasi secara kolektif.

4. Penghargaan dan Pengakuan: Langkah selanjutnya adalah memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang telah berhasil mengembangkan kompetensinya dan memberikan kontribusi signifikan. Program penghargaan ini bisa berupa insentif, promosi, atau kesempatan pengembangan karier yang lebih luas (Nur'aoni et al., 2022). Pengakuan ini akan mendorong semangat karyawan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka dalam konteks digital.
5. Evaluasi dan Penyesuaian: Langkah terakhir adalah secara berkala mengevaluasi efektivitas strategi pengembangan kompetensi yang telah diterapkan. Proses ini mencakup pengukuran pencapaian pengembangan kompetensi, pengumpulan umpan balik dari karyawan, dan menganalisis dampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Setyawati et al., 2023).

Penyesuaian yang diperlukan harus segera dilakukan agar perusahaan tetap responsif terhadap perubahan yang terjadi di era digital. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, perusahaan dapat terus menjaga daya saingnya dalam era digital dan memfasilitasi karyawan untuk berkembang sesuai dengan tuntutan zaman, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan prinsip psikologi industri secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kesiapan kerja generasi muda, terutama dalam menghadapi tantangan dunia kerja di era digital. Program-program tersebut efektif dalam mengembangkan keterampilan teknis dan soft skills yang diperlukan, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan kerja dan tuntutan industri modern. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan kemampuan adaptasi peserta pelatihan terhadap perubahan teknologi yang cepat, peningkatan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan kerja, dan pengurangan tingkat stres.

Namun demikian, penelitian ini juga mengungkap beberapa keterbatasan, seperti kesenjangan digital yang masih menjadi hambatan signifikan, terutama bagi kelompok yang memiliki akses terbatas terhadap teknologi dan sumber daya pelatihan. Selain itu, terdapat tantangan dalam penerapan teknologi pelatihan yang harus dihadapi oleh organisasi dan individu, terutama dalam hal literasi digital yang belum merata.

Pengembangan lebih lanjut dapat difokuskan pada perancangan program pelatihan yang lebih inklusif dan berbasis teknologi untuk menjangkau lebih banyak kelompok masyarakat, terutama mereka yang memiliki keterbatasan akses terhadap teknologi. Perlu juga dilakukan upaya pengembangan keterampilan digital secara lebih intensif agar para peserta pelatihan dapat lebih kompetitif di pasar kerja global yang semakin kompleks. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan metode pelatihan dan pengembangan yang adaptif terhadap perubahan di masa depan, serta meningkatkan kesiapan kerja generasi muda dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis.

Penelitian ini juga membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut tentang metode pelatihan berbasis teknologi yang lebih fleksibel dan personal, seperti pembelajaran online atau pelatihan berbasis aplikasi digital, yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Strategi pelatihan yang lebih inovatif dan berbasis teknologi tidak hanya akan meningkatkan efektivitas pelatihan, tetapi juga memperkuat kesiapan kerja individu dalam menghadapi perkembangan teknologi yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

Alamanda, A. (2020). The effect of government expenditure on income inequality and poverty in Indonesia. *Info Artha*, 4(1), 1–11.

- Andi Fatmayanti. Pengembangan Media Blog Sebagai Sarana Informasi Untuk Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karir di SMAN 1 Bulukumba. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*. 2015. Vol 1. Nomor 2. Halaman 163-169.
- Arina Hidayati. Perencanaan Karir Sebagai Bentuk Investasi Pendidikan Siswa SMK (Studi Karurs di SMK Negeri 1 Batang). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. 2015. Vol 25. Nomor 2. Halaman 1.
- Az-zaakiyyah, H. K., et all. (2022). Islamic Rural Bank Employee Performance: Role of Motivation, Compensation, and Work Environment. *EkBis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 44–58. DOI: <https://doi.org/10.14421/EkBis.2022.6.1.1551>
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, G. (2020). *Human resources management (15th ed.)*. Prentice Hall.
- Danny. M. (2016). Sistem Informasi Training di PT. Unilever Indonesia TBK Pabrik TBB)Tea Base Beverages) Berbasis Web PHP. *Jurnal Teknologi Pelita Bangsa*. 7(1), 53-60.
- Duncombe, R., & Heeks, R. (2005). Information & Communication Technologies (ICTs), Poverty Reduction and Micro, Small & Medium-scale Enterprises (MSMEs). A Framework for Understanding ICT Applications for MSMEs in Developing Countries
- Dwivedi, Y. K., et all. (2022). Metaverse beyond the hype: Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 66, 102542. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102542>
- Fajriyani, D, et. All. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 4(6), 1004-1013 DOI : <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Febriyantoro, M. T., & Arisandi, D. (2018). Pemanfaatan digital marketing bagi usaha mikro, kecil dan menengah pada era masyarakat ekonomi ASEAN. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(2), 61–76.
- Fitriah, D., et all. (2023). Analysis of the Effect of No Work No Pay Policy on Employees of PT Taekwang Industrial Indonesia during the Covid-19 Pandemic. *Journal on Education*. 5(3), 10312–10317. DOI: <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1927>
- Gadzali, S. S., et all. (2023). Women’s Entrepreneurship: An Examination of Government Support and the Role of Knowledge Skills. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*. 4(1), 713–717. DOI: <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i1.12464>
- Geissdoerfer, M., Vladimirova, D., & Evans, S. (2018). Sustainable business model innovation: A review. *Journal of Cleaner Production*, 198(June), 401–416. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.240>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Revuew Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Haniko, P. Et. All. (2023). Menjembatani Kesenjangan Digital: Memberikan Akses ke Teknologi, Pelatihan, Dukungan, dan Peluang untuk Inklusi Digital. *Jurnal Pengabdian West Science*. 2(5), 306-315 DOI : <https://doi.org/10.58812/jpws.v2i5.371>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ilim, N. Et all. (2024). Pengaruh PengalamanKerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawandalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*. 2(1), 39-54 DOI:<https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983>
- Khunaini, A. Et all. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*. 2(1), 48-64 DOI: <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i1.2359>
- Kraugusteeliana., et all. (2022). A Literature Review on the Application of Technology During Covid-19 and Its Relationship to Performance. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*. 6(1.2),1. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.765>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (1st ed.)*. CV Budi Utama.
- Laurentin Carolin Tiara et al. 2023. Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*.

- 1(4), 359–379. DOI:<https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1384>.
- Mahdi, O. R., & Nassar, I. A. (2021). The Business Model of Sustainable Competitive Advantage through Strategic Leadership Capabilities and Knowledge Management Processes to Overcome COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(17), 9891. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13179891>
- Mardiyasari, L. H., & Indarto. (2023). Model Penguatan Kesiapan Kerja Lulusan (Studi Pada BBPLK Semarang). *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(1), 1-10.
- Maulida, E. Et all. (2021). Peningkatan Pemahaman dan Kesiapan Generasi Muda Dalam Menghadapi Tantangan Tempat Kerja Digital. *JPM Bakti Parahita : Jurnal Pengabdian Masyarakat Bakti Parahita*. 2(2), 148-159 DOI: <https://doi.org/10.54771/jpmbp.v2i02.228>
- Mooney, A. (2010). Core Competence, Distinctive Competence, and Competitive Advantage: What Is the Difference? *Journal of Education for Business*. 83(2), 110–115. DOI: <https://doi.org/10.3200/JOEB.83.2.110-115>
- Munawar, Zen, et al. (2023). Manfaat Kecerdasan Buatan ChatGPT Untuk Membantu Penulisan Ilmiah. *TEMATIK : JURNAL TEKNOLOGI INFORMASI KOMUNIKASI*. 5, 1–6.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1).Mardiyasari, L. H., & Indarto. (2023). Model Penguatan Kesiapan Kerja Lulusan (Studi Pada BBPLK Semarang). *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(1), 1-10.
- Nur'aeni, Ausat, A. et all. (2022). Do Motivation, Compensation, and Work Environment Improve Employee Performance: A Literature Review. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2), 1–9. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.678>
- Pratiwi, N, P & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*. 5(2), 1- 10 DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi>.
- Purnama, Y, H. (2023). Strategi Pengembangan Eksistensi Karyawan di Era Digital Perspektif Teori Core Competence. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. 5(2), 882- 895 DOI:<https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6838>
- Raharjo, I. B., et all. (2023). Analysing the Relationship between Entrepreneurship Education, SelfEfficacy, and Entrepreneurial Performance. *Journal on Education*, 5(4), 11566– 11574. DOI: <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2106>
- Safitri, N, A. Et all. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*. 2(2), 95-100. DOI: <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>
- Sambodo, M. T., & Novandra, R. (2019). The state of energy poverty in Indonesia and its impact on welfare. *Energy Policy*, 132, 113–121.
- Sari, Mutia et al. (2023). Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16.
- Satriadi, S., et all. (2022). Determinants of Entrepreneurial Intention: A Study on Indonesian Students. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*. 29(3), 151–165. DOI: <https://doi.org/10.20476/jbb.v29i3.1323>
- Setyawati, K., et all. (2023). The Role of Commitment, Work Ethos and Competence on Employee Performance in Sharia Commercial Bank. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(2), 523–529. <http://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/1080>
- Sofiyanto, M., Anshori, M. I., & Andriani, N. (2024). Transformasi kepemimpinan dalam manajemen strategis di era digital: Tinjauan literatur. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1).
- Suparyadi. (2015). Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan Keunggulan Berrsaing Berbasis Kompetensi SDM. Andi.
- Tiara, R.T.S. et al. 2023. PENGEMBANGAN LEMBAR KERJA PESERTA DIDIK DIGITAL BERBASIS APLIKASI LIVEWORKSHEETS UNTUK SISWA SMA. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*. 10(1), 32–44.
- Touriano, D., et all. (2023). The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Effectiveness of Talent Management Processes. *Jurnal Minfo Polgan*. 12(2), 539–548. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12454>
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di

- Era Digital. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*. 13(1), 106-118
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. DOI: <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Yuniarti F.(2018). Analisis Perilaku Kesehatan dan Faktor Risiko Kejadian Pre eklamsi Pada Ibu Hamil di Poliklinik Obstetri Gynekologi RSUD Kabupaten Kediri. *J Issues Midwifery*. 1(1), 1-17.
- Zen., et all. (2023). Implications of Entrepreneurship Education as a Field of Study for Advancing Research and Practice. *Journal on Education*. 5(4), 11441–11453. DOI: <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2091>
- Zubir, M., Junaidi, A., Selly, R., Rahmah, S., Nasution, H. I., & Muchtar, Z. (2022). Application of rotary dryer modification technology to increase animal feed production efficiency. *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(2), 45–53.
- Zulganef, 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.