

IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA TRANFORMASI DIGITAL PT BRI

**Fransiskus Novrianto Pakpahan¹, Dhea May Anggraini², Anjel Dea Lola³, Anisa Fajriah⁴,
Aza Kamela Gusmenta⁵, Onsardi⁶**

¹⁻⁶ Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Email: novriantopakpahan@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the value of training and competency development for PT BRI employees in the digital era, as well as the difficulties and opportunities faced by the company. The effect of training on efficiency, performance, and adaptation to new technologies is studied through qualitative research methods using descriptive analysis. The results show that training that includes soft skills and technical skills increases employee productivity and creates a better learning environment. Infrastructure limitations and resistance to change are major challenges. PT BRI has developed a digital image and HR development through training programs, making it a strategic investment that supports the company's competitiveness.

Keywords: Employee training, competency development, digital transformation

PENDAHULUAN

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. Pengembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara bisnis bekerja, yang membuat karyawan harus memiliki kemampuan digital yang tinggi. Tidak bisa dipungkiri bahwa kemajuan teknologi membawa peluang kinerja baru bagi karyawan. Mereka juga menghadapi tantangan untuk menyesuaikan keterampilan kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang semakin kompleks dari perusahaan atau industri (Wahyudi et al., 2023). Untuk beradaptasi dengan persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawannya. Untuk mendukung kinerja karyawan, program pelatihan dan pengembangan keterampilan harus dibuat agar tetap relevan dengan kemajuan teknologi (Syarifah et al., 2024). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, potensinya, keahliannya, dan karirnya harus dikembangkan dengan baik. Strategi untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan menggunakan sistem informasi manajemen SDM memungkinkan peningkatan kualitas dan kemampuan.

Pengembangan SDM diperlukan untuk mempertahankan keberlangsungan sebuah perusahaan untuk menciptakan loyalitas yang tinggi dan berkembang secara lebih dinamis. Selain persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pekerjaan yang meningkat akibat pemanfaatan teknologi informasi, pengembangan sumber daya manusia dianggap semakin

penting. Krismiyati (2017) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kumpulan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana dengan tujuan memberikan berbagai fasilitas kepada karyawan perusahaan yang memiliki keahlian khusus yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan saat ini dan di masa depan. Sangat penting bagi perusahaan dan pemimpin untuk mendukung program pengembangan karyawan. Kualitas karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar pada kinerja karyawan secara keseluruhan, meskipun kompetensi memiliki pengaruh positif (Rachman & Widiartanto, 2022). Ini menunjukkan bahwa, selain faktor teknis, motivasi pribadi dan dukungan emosional juga memainkan peran penting dalam mencapai performa kerja yang optimal. Oleh karena itu, kompetensi karyawan tidak hanya diukur dari pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga dari faktor-faktor yang mempengaruhi mereka.

Sumber daya manusia (SDM) industri perbankan semakin penting di era digital. Untuk memastikan bahwa bank dapat menghasilkan keluaran sesuai dengan rencana dan memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah, sangat penting untuk memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Eri Susan (2019), kebutuhan akan pekerja yang terampil dan termotivasi semakin meningkat sebagai akibat dari transformasi digital industri perbankan. Untuk tetap relevan dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, karyawan harus dapat beradaptasi dengan cepat dengan perubahan teknologi dan terus meningkatkan keterampilan mereka. Untuk memastikan bahwa karyawan tetap terlibat dan termotivasi untuk mencapai kinerja terbaik mereka, kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat juga sangat penting (Ardiyansyah & Evanthi, 2023). Kotler et al. (2021) menyatakan bahwa bisnis yang mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses bisnisnya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk beradaptasi terhadap perubahan pasar dan memiliki daya saing yang lebih besar.

Salah satu bank terbesar di Indonesia, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (PT BRI), memimpin transformasi digital. PT BRI adalah perusahaan yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya. Mereka menyadari betapa pentingnya untuk karyawan mengembangkan keterampilan digital untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tetapi penerapan program pengembangan kompetensi digital di PT BRI menghadapi banyak masalah, seperti resistensi karyawan terhadap perubahan, kekurangan sumber daya pelatihan, dan perbedaan pengetahuan antara generasi. Kepuasan kerja sangat penting dalam hal ini. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan produktif. Oleh karena itu, bank harus memastikan bahwa lingkungan kerja memotivasi dan mendukung karyawan (Sewang et al., 2024). Kinerja karyawan yang baik, yang ditunjukkan oleh kemampuan mereka dalam komitmen organisasi, dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja mereka. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan digital yang cukup untuk bersaing. Di pasar yang semakin kompetitif, SDM yang tidak memiliki keterampilan tersebut dapat menghambat produktivitas dan kesuksesan bisnis. Sangat penting bagi SDM untuk dilatih dalam keterampilan digital, terutama karena komunikasi yang lebih cepat, proses kerja yang lebih efisien, dan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih baik dimungkinkan oleh teknologi ini. Pelatihan dianggap sebagai investasi strategis yang membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Menurut penelitian Ali et al (2022), pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Dalam lingkungan perbankan yang terus berkembang dan penuh tantangan, mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia membantu bank meningkatkan kinerja keseluruhan dan memastikan kelancaran operasional serta pencapaian tujuan yang berkelanjutan. Ini sangat penting untuk mencapai tujuan strategis bank. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja (Pusparani, 2021). Bank dapat meningkatkan kinerja keseluruhan, memastikan kelancaran operasional, dan mencapai tujuan yang berkelanjutan dalam lingkungan perbankan yang terus berkembang dan penuh tantangan dengan mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia. Kepuasan kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap pekerja harus mendapatkan kepuasan kerja, karena ini dapat meningkatkan kinerja mereka (Luka et al., 2023). Sebagaimana ditunjukkan oleh Saifudin et al (2024), bahkan di era modern, masih ada pekerja yang memiliki disparitas kompetensi baik antara karyawan di perusahaan yang sama maupun di perusahaan yang berbeda. Ketidakseimbangan kompetensi ini dapat mengancam produktivitas dan daya saing industri atau bisnis, terutama saat teknologi baru muncul dengan cepat. Banyak karyawan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan ini. Hal ini menyebabkan performa atau kinerja yang buruk, yang mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan.

Program pelatihan dan pengembangan karyawan menghadapi sejumlah masalah, termasuk kekurangan pendanaan, dukungan manajemen, dan teknik pelatihan yang tidak sesuai, yang hanya memperburuk keadaan (Sabrina, 2021). Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau sudah ada keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efisien dan efektif. Sebaliknya, ada banyak peluang yang dihadapi bisnis saat menerapkan pelatihan digital dan pengembangan karyawan. Ini termasuk kemudahan akses ke informasi dan berbagai platform pembelajaran digital yang memungkinkan bisnis untuk memberikan pelatihan lebih fleksibel dan efektif (Laura et al., 2024).

Strategi utama bagi suatu bisnis atau industri adalah pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa bisnis dapat mengikuti tuntutan zaman. Diharapkan bahwa bisnis dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi usahanya dengan memanfaatkan teknologi digital dengan cara yang tepat dan optimal untuk pelatihan dan pengembangan karyawannya (Gustiana et al., 2022). Penggunaan teknologi digital dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan metode pelatihan yang lebih efisien, seperti pembelajaran yang dilakukan secara daring, simulasi interaktif, dan analisis data untuk mengukur kemajuan karyawan. Selain itu, mendapatkan keterampilan digital penting bagi karyawan agar mereka dapat menggunakan alat teknologi yang lebih baik di tempat kerja mereka dan beradaptasi dengan sistem baru.

Menurut Hendro (2018), kepuasan kerja mengarah pada peningkatan kinerja, yang berarti karyawan yang puas akan lebih produktif. Oleh karena itu, perasaan dan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan berdampak pada seseorang dan organisasi. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik (Muizu et al., 2018). Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menurunkan motivasi mereka dan menunjukkan kinerja yang buruk. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang berasal dari bagaimana seseorang menilai pengalaman kerjanya atau pekerjaannya. Ini adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan (Susilowati et al., 2021). Memastikan bahwa pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka juga penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Ini termasuk persepsi seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yang dapat berupa perasaan dan sikap, baik positif maupun negatif (Hardiansyah et al., 2019).

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Mengevaluasi pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan di era digital; dan 2. Mengevaluasi berbagai kesulitan dan peluang yang dihadapi perusahaan saat menerapkan program pelatihan dan pengembangan di tengah pesatnya perkembangan teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana penerapan program ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di era transformasi digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis. Secara teoretis, temuan penelitian ini akan menambah literatur tentang bagaimana organisasi mengembangkan kompetensi digital. Secara praktis, hasilnya diharapkan dapat membantu PT BRI dan perusahaan lainnya membuat dan menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan era digital.

METODE

Dalam penelitian ini, metodologi penelitian kualitatif digunakan. Metode ini sering digunakan untuk melihat lebih dalam fenomena sosial seperti ilmu pendidikan, manajemen dan administrasi bisnis, kebijakan publik, pembangunan, dan ilmu hukum (Indrawan et al, 2017:67). Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis pendekatan induktif dan penelitian deskriptif biasanya digunakan dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, sudut pandang informan lebih dominan. Fokus penelitian disesuaikan dengan data lapangan dengan menggunakan landasan teori. Ini juga membantu memberikan gambaran luas tentang latar belakang penelitian dan digunakan sebagai bahan untuk diskusi tentang temuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Metode ini pada dasarnya menjelaskan dan menganalisis pemikiran, pendapat, fenomena, peristiwa sosial, kepercayaan, dan sikap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah di era digital, sangat penting bagi mereka untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Ini mencakup berbagai cara, seperti pelatihan resmi, seminar, lokakarya, dan kursus online. Dalam situasi ini, organisasi harus menentukan kebutuhan pelatihan dengan menganalisis kemampuan karyawan saat ini dan kebutuhan masa depan. Hal ini penting saat membuat program pelatihan yang relevan. Hasil menunjukkan bahwa 85% orang yang menjawab mengatakan bahwa pelatihan membantu mereka memahami teknologi baru dan meningkatkan produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan teknis tentang alat elektronik tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional di tempat kerja. Selain itu, 78% orang yang menjawab mengatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan, mereka lebih mampu menggunakan aplikasi digital untuk membantu tugas sehari-hari. Selain itu, pelatihan juga harus mencakup aspek pengembangan soft skills, seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama dalam tim. Pelatihan yang berfokus pada teknologi tidak cukup, namun. Hasil wawancara dengan manajer dan peserta pelatihan menunjukkan bahwa pengembangan soft skills seperti kemampuan menyelesaikan masalah secara kreatif, berpikir kritis, dan beradaptasi juga merupakan komponen penting yang harus dibangun.

Hasil juga menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesulitan beradaptasi dengan platform digital yang digunakan dalam program pelatihan. Ini menunjukkan bahwa banyak

karyawan membutuhkan waktu untuk memahami dan menjadi nyaman dengan teknologi baru. Resistensi ini dapat berasal dari kekhawatiran bahwa seseorang tidak akan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan teknologi baru atau mengubah kebiasaan lama yang sulit diubah. Selain itu, ada keterbatasan infrastruktur teknologi di beberapa cabang PT BRI, terutama yang berada di daerah terpencil. Cabang-cabang ini sering mengalami masalah seperti akses internet yang tidak stabil, kurangnya perangkat keras pendukung seperti komputer atau tablet, dan kurangnya fasilitas pelatihan, yang menyebabkan program pelatihan digital tidak berjalan dengan baik di setiap lokasi. Akibatnya, perusahaan harus mengambil tindakan untuk mengatasi masalah infrastruktur ini. Dengan metode ini, karyawan di cabang yang tidak memiliki akses internet dapat mengikuti sesi pelatihan langsung yang difasilitasi oleh profesional lokal, sementara karyawan di daerah yang memiliki akses internet yang baik dapat mengikuti pelatihan berbasis e-learning. Tujuan dari strategi ini adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kemampuan digital mereka, tidak peduli di mana mereka bekerja.

Pembahasan

Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Digital

Pelatihan dan pengembangan kompetensi digital sangat penting bagi karyawan PT BRI untuk memastikan mereka dapat beradaptasi dengan perubahan yang disebabkan oleh perkembangan teknologi yang pesat. Dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari, karyawan juga perlu dilatih dalam penggunaan alat digital dan platform kolaborasi. Metode pendidikan yang fleksibel, seperti e-learning dan webinar, memungkinkan karyawan untuk belajar kapan dan di mana mereka mau, yang meningkatkan partisipasi dan efektivitas pelatihan. Kegiatan pelatihan ini tidak hanya penting untuk meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga untuk meningkatkan kepemimpinan. Dalam lingkungan kerja jarak jauh, karyawan harus dilatih untuk mengelola tim virtual dan mendorong rekan kerja. Oleh karena itu, pelatihan harus mendidik pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan dinamika tim. Hasil ini sejalan dengan gagasan Dessler (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis teknologi dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja dan mempersiapkan karyawan untuk lingkungan bisnis yang dinamis. PT BRI menggunakan teknologi untuk menyediakan berbagai jenis pelatihan. Ini termasuk pelatihan langsung yang dipandu oleh profesional, pelatihan berbasis simulasi aplikasi, dan kursus e-learning. Kebutuhan khusus dari berbagai departemen, mulai dari unit layanan hingga manajemen tingkat atas, dapat dipenuhi oleh program ini. Sebagai contoh, banyak karyawan awalnya menghadapi kesulitan dengan perubahan yang begitu cepat dalam proses kerja dan penggunaan alat digital. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi harus menyediakan pelatihan yang menyeluruh yang mencakup aspek teknis dan non-teknis. Selain itu, desain dan pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi. PT BRI menggunakan data dari penilaian kebutuhan karyawan sebelum pelaksanaan program untuk menerapkan pembelajaran yang disesuaikan. Karena setiap pekerja diberikan materi yang relevan dengan bidang kerja mereka, pendekatan ini memungkinkan pelatihan yang lebih relevan dan efektif.

Dalam jangka panjang, pengembangan kompetensi digital memiliki banyak manfaat bagi perusahaan. PT BRI dapat memanfaatkan peluang teknologi untuk membuat inovasi layanan baru, meningkatkan efisiensi proses kerja, dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Untuk memastikan bahwa karyawan tetap terinformasi tentang teknologi terbaru, perusahaan dapat mengadakan workshop atau sesi pelatihan berkala. Selain membantu karyawan dalam pekerjaan mereka, hal ini meningkatkan kesetiaan dan kepuasan kerja. Jadi, pelatihan dan pengembangan keterampilan digital bukan hanya sebuah kebutuhan di era transformasi digital, tetapi juga investasi strategis bagi PT BRI.

Selain meningkatkan kemampuan teknis, pelatihan juga harus berfokus pada pengembangan soft skills agar karyawan dapat secara efektif menangani tantangan dan peluang yang muncul dari perubahan teknologi. Strategi ini akan memastikan PT BRI tetap relevan dan kompetitif di era digital.

Faktor-Faktor Yang Mendukung Dan Menghambat 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. Manajemen akan menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran jika mereka memprioritaskan pengembangan karyawan. Tempat pelatihan yang memadai juga sangat penting. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan pengalaman belajar karyawan adalah ruang kelas yang nyaman, akses ke teknologi terkini, dan materi pembelajaran yang relevan. Selain itu, memiliki mentor atau coach yang berpengalaman dapat membantu karyawan belajar keterampilan baru. Dalam penelitian ini, beberapa masalah utama dan peluang yang dihadapi PT BRI telah diidentifikasi dan dievaluasi secara menyeluruh. Selain itu, implementasi program pengembangan kompetensi digital di PT BRI membuka peluang besar untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Namun, ada beberapa penghalang yang harus diperhatikan. Kurangnya motivasi karyawan adalah salah satu hambatan utama. Karyawan tidak akan mendapatkan hasil terbaik jika mereka tidak merasa termotivasi untuk mengikuti program pelatihan. Selain itu, banyak karyawan menghadapi masalah membagi waktu antara pekerjaan sehari-hari dan kegiatan pelatihan. Ketidaksiharian antara materi pelatihan dan kebutuhan pekerjaan sehari-hari adalah hambatan lain. Peserta mungkin tidak tertarik dengan materi yang tidak relevan atau terlalu teoritis tanpa manfaat praktis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa program pelatihan selalu mengikuti perkembangan industri. Resistensi karyawan terhadap perubahan merupakan salah satu tantangan utama.

Peluang dalam Pelaksanaan Program Pelatihan: Meskipun menghadapi banyak tantangan, PT BRI memiliki banyak peluang untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kompetensi digital karyawan melalui pelatihan memberikan peluang bagi perusahaan untuk berinovasi dalam menciptakan layanan baru. Ini telah memungkinkan pengembangan aplikasi layanan berbasis teknologi seperti platform perbankan digital dan aplikasi mobile yang memudahkan pelanggan untuk mengakses layanan keuangan secara cepat dan efisien. Pelatihan terus-menerus juga meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut penelitian ini, indeks kinerja karyawan meningkat sebesar lima belas persen dalam enam bulan terakhir setelah program pelatihan dilaksanakan. Hal ini menunjukkan bahwa setelah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, karyawan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Desain pelatihan interaktif dan berbasis kebutuhan, seperti simulasi kerja berbasis aplikasi dan studi kasus nyata dari bisnis, mendukung keberhasilan ini.

PT BRI juga memiliki kesempatan untuk membangun budaya belajar di tempat kerja, yang sangat penting untuk menjaga keberlanjutan transformasi digital. Dengan menjadikan pembelajaran sebagai bagian dari budaya organisasi, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya terus memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan teknologi yang terus berkembang. Selain efek internal, keberhasilan program pelatihan meningkatkan reputasi PT BRI di kalangan masyarakat umum dan mitra bisnis. Perusahaan dapat menempatkan dirinya sebagai lembaga yang berfokus pada pengembangan sumber daya

manusia dan transformasi digital. Ini akan meningkatkan daya saing perusahaan dan menarik talenta terbaik untuk bergabung dengan PT BRI di masa mendatang.

KESIMPULAN

Pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan dalam menghadapi tantangan era digital dibahas dalam artikel ini. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat memperoleh keterampilan teknis dan soft skills yang mendukung kinerja tim, produktivitas, dan kesetiaan. Pendekatan digital seperti e-learning dan pembelajaran campuran memungkinkan fleksibilitas dalam proses pendidikan. Program pelatihan yang efektif telah ditunjukkan PT BRI untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan meningkatkan daya saing perusahaan. Solusi berbasis teknologi dan evaluasi program yang berkelanjutan dapat mengatasi hambatan seperti ketakutan terhadap perubahan, kekurangan infrastruktur, dan kurangnya motivasi. Oleh karena itu, organisasi harus menganalisis kebutuhan pelatihan secara menyeluruh, menerapkan metode yang fleksibel, dan melakukan evaluasi rutin menggunakan model yang tepat, seperti model Kirkpatrick, untuk memastikan bahwa program efektif dan relevan dalam mendukung budaya pembelajaran dan inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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 JerseyUSA.
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- 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>
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), 167–187. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4956>
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT Refika
- Kotler, P., Armstrong, G., Harris, L. C., & He, H. (2021). *Principles of Marketing* (18th ed.)
- Krismiyati, K. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*. 3 (1):43
- 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>

- Luka, F., Kurniawan, A. W., Burhanuddin, B., Hasbiah, S., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2023). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 9. <https://doi.org/10.35448/jte.v18i2.21542>
- Muizu, W. O. Z., Komarudin, A., & Kaltum, U. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Faktor Pribadi dan Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Efektifitas Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 183–209. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i2.162>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- 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.
- Sewang, Suprianto, & K, H. F. (2024). Pelaksanaan Budaya Organisasi Dan Pendekatan Kepemimpinan Terhadap Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Economic and Business Management International Journal*, 5(3), 1–9.
- Susilowati, T., Suryaningsih, L., & Arijanti, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai di PT. Glory Anugrah Tour. *Aviasi : Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 17(2), 91–110. <https://doi.org/10.52186/aviasi.v17i2.63>
- 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