

Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital

by Novi Anisa Safitri

Submission date: 26-May-2024 08:20PM (UTC+0700)

Submission ID: 2388394960

File name: JRIM_vol_2_no_2_mei_2024_hal_95-110.pdf (811.42K)

Word count: 5649

Character count: 38885



Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital

Novi Anisa Safitri¹, Muhammad Fahmi Ilmiawan², Dini Islami³, Muammar Khadavi⁴,
Muhammad Isa Ansori⁵

¹⁻⁵Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: noviannisasafitri@gmail.com^{1*}, fahmiilmiawan08@gmail.com², diniislami589@gmail.com³,
kadhavi161@gmail.com⁴, isanshori70@yahoo.co.id⁵

Abstract. Training and development is an important aspect in almost all companies or organizations because it leads to increased performance in the required areas. Training is an important learning process in organizations that care about productivity. Each individual is encouraged and given training to continuously improve their skills and expertise throughout their career. Skilled and highly motivated people contribute greatly to work productivity. In improving an employee's performance, the most important supporting factor is the level of skills the employee possesses. Skills refer to a person's ability to carry out a task or job. Training and development provides opportunities for employees to acquire new skills or improve existing skills so that they are relevant to the needs of the ever-growing digital era. Training and development can improve employee skills in facing the challenges of the digital era. Training that focuses on information and communication technology (ICT), such as using the latest software or understanding data analytics, can help employees keep up with rapid technological developments in today's digital era.

Keywords: Training and Development, Employee Skills, Digital era.

Abstrak. Pelatihan dan pengembangan menjadi aspek penting hampir di semua perusahaan atau organisasi karena mengarah pada peningkatan kinerja di bidang yang diperlukan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang penting dalam organisasi yang peduli terhadap produktivitas. Setiap individu didorong dan diberi pelatihan untuk terus meningkatkan keterampilan dan keahliannya sepanjang karirnya. Orang yang terampil dan termotivasi tinggi berkontribusi besar pada produktivitas kerja. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, faktor pendukung yang paling penting adalah tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk menuntaskan suatu tugas atau pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki agar relevan dengan kebutuhan era digital yang terus berkembang. Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menghadapi tantangan era digital. Pelatihan yang berfokus pada teknologi informasi dan komunikasi (TIK) seperti penggunaan perangkat lunak terbaru atau pemahaman tentang data analytics, dapat membantu karyawan mengikuti perkembangan teknologi yang cepat di era digital masa sekarang.

Kata kunci : Pelatihan dan Pengembangan, Keterampilan Karyawan, Era digital.

PENDAHULUAN

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi digital, peran manusia dalam pekerjaan telah mengalami perubahan signifikan. Munculnya berbagai sistem aplikasi telah meningkatkan jumlah transaksi online antara manusia dan mesin. Situasi ini menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja manusia, meskipun karyawan tetap menjadi aspek paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan adalah aset yang perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik. Mereka memiliki peran penting dalam keberlanjutan bisnis perusahaan karena keterampilan, kreativitas, dan kemampuan mereka dapat menghasilkan produk atau jasa yang memiliki nilai yang tinggi bagi pelanggan. Strategi pelatihan dan pengembangan karyawan adalah rencana manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan

Received April 30, 2024; Accepted Mei 26, 2024; Published Mei 31, 2024

*Novi Anisa Safitri, noviannisasafitri@gmail.com

kualitas sumber daya manusia, sehingga kemampuan kerja mereka dapat ditingkatkan (Wijaya, 2023)

Pelatihan dan pengembangan menjadi aspek penting hampir di semua perusahaan atau organisasi karena mengarah pada peningkatan kinerja di bidang yang diperlukan dan merupakan bagian penting dari divisi sumber daya manusia. Ini berdampak besar pada kesuksesan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan (Mozael, 2015). Menurut (Apriiliana et al, 2021) pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk peningkatan kinerja dalam organisasi. Melalui pengembangan ini, tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat lebih mudah dicapai karena sumber daya manusia yang berkualitas dianggap mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dalam organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, faktor pendukung yang paling penting adalah tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan (Lian, 2013). Kemampuan ini tercermin dalam sejauh mana seseorang dapat melakukan aktivitas tertentu dengan baik, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi secara efektif, atau menerapkan strategi bisnis (Blanchard & Thacker, 2004). Dengan demikian, keterampilan dapat diartikan sebagai kapasitas untuk menjalankan suatu tugas dengan efektif, baik itu secara fisik maupun mental (Budi, 2002)

Keterampilan atau keahlian karyawan dalam mencapai kinerja optimal merupakan tanggung jawab utama manajer sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kemajuan pesat dalam teknologi digital, seperti kecerdasan buatan, big data, otomatisasi proses robot, media sosial, komunikasi real-time, dan penggunaan realitas virtual yang semakin meningkat telah membawa perubahan signifikan pada fungsi departemen Sumber Daya Manusia. Akibatnya, transformasi digital telah mempengaruhi cara departemen SDM memenuhi tugas-tugasnya, dengan mengadopsi alat dan aplikasi digital untuk berinovasi dalam proses, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah (Manuti & De Palma, 2018). Dalam era perubahan menuju digital, organisasi menghadapi tuntutan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan tren saat ini. Transformasi perusahaan ke arah digital mendorong perkembangan kinerja dan keterampilan karyawan agar mereka dapat secara efektif beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dan memanfaatkan peluang yang tersedia (Indriyani et al., 2023).

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang penting dalam organisasi yang peduli terhadap produktivitas. Setiap individu didorong dan diberi pelatihan untuk terus meningkatkan keterampilan dan keahliannya sepanjang hidupnya. Orang yang terampil dan

termotivasi tinggi berkontribusi besar pada produktivitas kerja. Pelatihan merupakan hal yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemahiran dalam bekerja, sehingga tanggung jawab karyawan dapat dilaksanakan dengan optimal. Pengembangan dan pelatihan karyawan perlu dilakukan agar sumber daya manusia yang ada dapat berkembang dan mampu bersaing dengan perkembangan zaman, sehingga siap menghadapi tantangan baru di masa depan (Danny M. , 2016). Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan karyawan adalah meningkatkan kemampuan mereka dalam hal sikap, pengetahuan, dan perilaku, serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi perubahan dalam pekerjaan (Miharti, 2022).

Hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan tingkat keterampilan karyawan era digital sangatlah penting. Pelatihan dan pengembangan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki agar relevan dengan kebutuhan era digital yang terus berkembang. Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menghadapi tantangan era digital. Pelatihan yang berfokus pada teknologi informasi dan komunikasi (TIK), seperti penggunaan perangkat lunak terbaru atau pemahaman tentang data analytics, dapat membantu karyawan mengikuti perkembangan teknologi yang cepat di era digital (Rachmawati, 2018).

Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia, salah satunya adalah melalui pelatihan. Pelatihan karyawan bisa diperoleh dalam berbagai bentuk baik formal, maupun non-formal. Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi investasi krusial bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan bisnis. Beberapa alasan pentingnya pelatihan dan pengembangan di era digital adalah (1) Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan hal ini dapat meningkatkan kinerja, menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien. (2) Meningkatkan motivasi dan semangat kerja; karyawan cenderung lebih percaya diri dengan kemampuannya dan lebih siap untuk menghadapi tantangan baru. (3) Meningkatkan retensi karyawan. (4) Meningkatkan daya saing perusahaan; guna menawarkan produk dan layanan yang lebih inovatif dan berkualitas tinggi kepada pelanggan. (5) Mempersiapkan masa depan; di era digital yang terus berkembang dengan pesat, keterampilan yang dibutuhkan di masa depan akan berubah dan tetap kompetitif di masa depan (Ilim et al, 2024)

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan karyawan tentunya tidak sama dengan pengembangan. Pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan tugas yang sedang dilakukan. Pelatihan juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas karyawan yang memenuhi tugas atau fungsi yang diberikan kepada mereka di divisi tertentu. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam peran dan fungsi mereka. ²⁸ Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang disusun secara sistematis dan terorganisir untuk membantu karyawan non-manajerial mempelajari keterampilan teknis dan pengetahuan tertentu (Larasati S. , 2018)

Pengembangan adalah proses mempersiapkan karyawan untuk belajar atau menguasai hal-hal baru karena mereka akan menerima tanggung jawab atau tanggung jawab yang lebih besar. Pelatihan adalah ³¹ proses mengajarkan keterampilan dasar kepada karyawan baru atau yang sudah ada, yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan efektif dan efisien (Dessler, 2017). Pelatihan bersifat pribadi, menggunakan ² pendekatan yang diterapkan oleh para manajer dan pelatih untuk membantu mengembangkan keterampilan dan meningkatkan tingkat kemampuan (Rivai, 2008).

³⁶ Pengembangan sumber daya manusia adalah kumpulan aktivitas dan kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana dengan tujuan memberikan fasilitas yang memberikan karyawan perusahaan dengan kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan baik saat ini maupun di masa depan. Sangat penting bagi pemimpin dan perusahaan untuk mendukung program pengembangan karyawan (Krismiyati, 2017).

Pengembangan merupakan upaya yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan dengan tujuan promosi jabatan, kaderisasi pimpinan, dan peningkatan keunggulan bersaing antar ² sumber daya manusia (Suparyadi, 2015). (Kasmir., 2016) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan adalah sebuah proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan bakat, minat, dan perilaku karyawan.

Pengembangan juga dapat didefinisikan sebagai ²⁷ usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam aspek konseptual, teoritis, teknis, dan moral guna memenuhi kebutuhan pekerjaan atau posisi mereka melalui proses pelatihan dan pendidikan. Pengembangan karyawan harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan untuk menjaga dan ³⁸ meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Beberapa tujuan pengembangan karyawan adalah sebagai berikut: (Hasibuan M. S., 2019) (a) Meningkatkan produktivitas kerja yang berdampak positif pada kualitas dan

kuantitas produksi perusahaan, karena karyawan telah menguasai keahlian teknis, interpersonal, dan manajerial melalui proses pengembangan. (b) Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan waktu, tenaga, dan bahan baku produksi, sehingga biaya dapat dihemat dan daya saing perusahaan meningkat. (c) Meningkatkan kualitas pelayanan karyawan kepada pelanggan perusahaan, yang dapat menjadi daya tarik tersendiri bagi mitra bisnis perusahaan. (d) Mempercepat karir karyawan, karena pengembangan berkelanjutan membekali mereka dengan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan, sehingga kinerja mereka terus meningkat. (e) Mengurangi tingkat ¹⁸kerusakan barang produksi dan kecelakaan kerja, karena pengembangan membuat karyawan lebih ahli dan terampil dalam menjalankan tugas mereka.

Keterampilan Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor penting adalah tingkat keterampilan karyawan itu sendiri. (Lian, 2013) mendefinisikan keterampilan sebagai kemampuan individu untuk menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan karyawan diartikan sebagai kecakapan atau keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu melalui praktik. (Irianto, 2010) menjelaskan bahwa ²⁹keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang dalam mengerjakan hal-hal yang bersifat fisik. Selain aspek fisik, keterampilan ¹⁷juga mencakup kemampuan mental, manual, motorik, perseptual, dan sosial seseorang. Menurut (Iverson, 2011), selain pelatihan yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan ⁷juga memerlukan kemampuan dasar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan tepat. Keterampilan adalah kapasitas yang diperlukan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang terlihat dari seberapa baik mereka melaksanakan kegiatan spesifik, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi secara efektif, atau mengimplementasikan strategi bisnis (Blanchard & Thacker, 2004). Oleh karena itu, keterampilan mencakup kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi, 2002).

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan ⁵mudah dan akurat yang membutuhkan kemampuan dasar. Keterampilan kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator berikut:

- a. Menentukan cara terbaik untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan; b. Menentukan prosedur optimal dalam melaksanakan tugas/pekerjaan; c. Menyelesaikan tugas dengan baik; d. Menentukan ukuran/volume dari tugas yang dapat diselesaikan; e. Menentukan kualitas terbaik dari pekerjaan yang dapat dicapai; f. Memprediksi hasil dari pelaksanaan tugas/pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan penelitian deskriptif dengan melibatkan tinjauan sistematis untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber pada platform "Google Scholar" dengan metode penelitian yang dipilih adalah studi literatur. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu kondisi tanpa memilah variabel tertentu. (Zulganev., 2008). Hal ini melibatkan pencarian teori dan referensi yang relevan dengan topik penelitian. yang melibatkan mencari referensi teori yang relevan dengan permasalahan atau kasus yang sedang diteliti. Namun, tidak semua tulisan yang berkaitan dengan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi. Sumber data yang dapat digunakan termasuk buku, artikel penelitian, jurnal, dan media online yang relevan dengan topik yang dibahas.

PEMBAHASAN

a. Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan sering disebut dengan training, yang merujuk pada proses penerimaan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, baik dalam kondisi formal maupun informal (Danny M. , 2016). Tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan yang berdampak pada kemajuan dan perkembangan perusahaan. Melalui pelatihan ini, karyawan diharapkan dapat memiliki pemahaman dan keahlian yang tinggi dalam masing-masing. Pelatihan dianggap sebagai cara untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru pada karyawan yang diharapkan dapat memotivasi untuk terus berkembang dan mempertahankan komitmen terhadap perusahaan (Tiara et al., 2023).

Pelatihan merupakan metode yang efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Proses ini dikenal sebagai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, mendukung perencanaan sumber daya manusia, dan meningkatkan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Lolowang et al, 2016).

Pelatihan SDM dapat dibagi berdasarkan lokasi pelaksanaannya yaitu: A. Pelatihan di luar tempat kerja — yang dibagi menjadi 4 metode yaitu: (1) Dalam metode ceramah, materi diberikan searah kepada karyawan. (2) Dalam metode diskusi kelompok, materi diberikan melalui kegiatan diskusi, di mana peserta terlibat dan berkontribusi aktif. Efektivitas pelatihan dengan diskusi bergantung pada seberapa aktif peserta terlibat dalam kegiatan diskusi, pengetahuan peserta tentang materi yang diberikan, dan kemampuan fasilitator untuk mengatur diskusi. (3) Permainan peran: di mana peserta pelatihan berperan seperti orang-orang yang

bekerja di perusahaan. (4) Pusat pengembangan: dengan menggunakan pusat pengembangan, karyawan dapat mengikuti program pelatihan yang telah dirancang dan dilaksanakan oleh pusat pengembangan dalam kerja sama dengan lembaga atau organisasi yang membutuhkan pelatihan. B. Pelatihan di Tempat Kerja — yang dibagi menjadi 4 metode yaitu: (1) Demonstrasi memberikan materi pelatihan melalui praktek dan contoh langsung yang dilakukan oleh pemateri saat menyelesaikan tugas. (2) Praktek langsung dilakukan pada pekerjaan profesional. (3) Rotasi kerja: Teknik ini digunakan untuk meningkatkan pemahaman tentang pekerjaan di setiap divisi dan mengurangi kejenuhan yang disebabkan oleh rutinitas kerja yang monoton. (4) Metode mengerjakan sendiri: Karyawan akan mendapatkan informasi tentang kesalahan yang dilakukan selama pelatihan. Tujuan utama dari metode ini adalah agar karyawan dapat lebih cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka. Instansi pemerintah atau pekerjaan administratif lainnya sering menggunakan metode ini (Triton, 2010)

Dalam perusahaan yang mengutamakan produktivitas, pendidikan dan pelatihan menjadi hal yang sangat penting. Setiap individu didorong untuk terus belajar dan mengasah keterampilan mereka. Dalam konteks ini, pembelajaran dan latihan dianggap sebagai proses yang berkelanjutan. Dengan harapan setiap individu dapat terus meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka (Bariqi, 2018)

Pengembangan memiliki cakupan lebih luas dalam usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik kepribadian karyawan (Sunyoto & Danang, 2012). Pengembangan karyawan adalah proses yang bertujuan untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, potensi, minat, dan perilaku karyawan (Kasmir, 2016). Sebaliknya, pengembangan juga dapat diartikan sebagai peluang pembelajaran yang dirancang untuk membantu karyawan dalam berkembang. Pengembangan ini tidak hanya berfokus pada keterampilan, tetapi juga menyediakan pengetahuan umum dan sikap yang akan membantu para pemimpin mencapai posisi yang lebih tinggi. Program pengembangan ini dianggap sebagai kerangka kerja yang khusus untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kepribadian dan profesionalisme mereka, serta sikap dan perilaku yang akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu di perusahaan (Karim et al, 2019).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah bentuk pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas/pekerjaannya. Pengembangan lebih menitikberatkan pada kebutuhan jangka panjang dalam organisasi. Berbeda dengan pelatihan, pengembangan bertujuan untuk

mempersiapkan individu agar mampu ⁶ mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi (Cahya et al., 2021)

Dalam pelaksanaan program pengembangan, perlu ada ³⁴ penetapan tujuan, kebijakan prosedur, alokasi anggaran, peserta yang terlibat, serta jadwal pelaksanaan. Prinsip utama dari program pengembangan adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan jabatan masing-masing. Pengembangan karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 bentuk yaitu (Hasibuan, 2008): (a) Pengembangan secara informal ; terjadi ketika karyawan secara mandiri dan atas keinginan sendiri melakukan upaya untuk melatih dan meningkatkan diri mereka sendiri. Bisa dilakukan dengan membaca literatur yang relevan dengan pekerjaan dan jabatan mereka. Pengembangan informal menunjukkan motivasi kuat karyawan untuk ¹⁰ meningkatkan kemampuan. Hal ini dapat menguntungkan perusahaan karena meningkatkan produktivitas karyawan dan efisiensi kerja mereka. (b) ¹⁵ Pengembangan secara formal ; terjadi ketika perusahaan menugaskan karyawan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan itu sendiri atau lembaga pendidikan atau pelatihan eksternal lainnya. Hal ini bisa dilakukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini atau untuk meningkatkan karier karyawan. Meskipun pelatihan dan pengembangan membutuhkan biaya yang signifikan, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia akhirnya akan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas ¹⁰ organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, organisasi atau perusahaan akan merasakan manfaat yang berlipat ganda di masa depan.

Namun, perusahaan menghadapi beberapa tantangan dalam melaksanakan program pengembangan karyawan (Badriyah, 2017), di antaranya: (1) Keusangan yang terjadi ketika seorang karyawan tidak lagi ⁶⁰ memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif, ditandai dengan menurunnya kinerja, tidak diperbarunya prosedur kerja, serta sikap kerja yang kurang sesuai. (2) Perubahan teknologi dan sosioteknis, seperti meningkatnya penggunaan mesin otomatis dan perubahan perilaku budaya terhadap karyawan wanita. (3) Tingginya tingkat perputaran ²² karyawan yang mempengaruhi metode kerja perusahaan, mengakibatkan perlunya program pengembangan karyawan yang dilakukan secara berkelanjutan.

Pengembangan umumnya memiliki sifat yang lebih ¹⁰ filosofis dan teoritis jika dibandingkan dengan kegiatan pelatihan. Meskipun terdapat perbedaan antara keduanya, namun baik pelatihan maupun pengembangan keduanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam hubungan antar manusia. ⁶ Pengembangan biasanya terkait

dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik (Bariqi, 2018)

2. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Pada Karyawan Era Digital

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam banyak aspek kehidupan, termasuk bagaimana kita berinteraksi dan berkomunikasi, baik internal, eksternal maupun komunikasi dengan konsumen. Perubahan ini juga sangat berpengaruh pada bidang pelatihan dan pengembangan (Sofiyanto et al, 2024).

Pelatihan merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku karyawan. Hal ini diharapkan dapat membawa manfaat baik bagi individu karyawan, maupun organisasi secara keseluruhan. Beberapa tujuan dan manfaat pelatihan yaitu (Bariqi, 2018): (a) Meningkatkan Produktivitas: Karyawan yang mengikuti pelatihan akan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang lebih baik, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini akan meningkatkan produktivitas organisasi dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. (b) Meningkatkan Kualitas: Pelatihan dapat membantu karyawan untuk memahami prosedur dan standar kerja yang tepat, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan kualitas produk dan layanan yang dihasilkan organisasi. (c) Memudahkan Perencanaan Tenaga Kerja: Dengan pelatihan, karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya untuk mengisi berbagai posisi atau jabatan dalam organisasi. Hal ini akan memudahkan perencanaan tenaga kerja dan memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang tepat untuk mencapai tujuannya. (d) Meningkatkan Moral dan Semangat Kerja: Pelatihan menunjukkan bahwa organisasi menghargai karyawannya dan ingin membantu mereka untuk berkembang. Hal ini dapat meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. (e) Memberikan Kompensasi Tidak Langsung: Pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuannya. Hal ini dapat dilihat sebagai kompensasi tidak langsung atas prestasi kerja karyawan. (f) Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Pelatihan dapat membantu karyawan untuk memahami prosedur dan standar keselamatan kerja yang tepat. Hal ini dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja. (g) Mencegah Kadaluaarsa Pengetahuan dan Keterampilan: Dunia terus berkembang dengan cepat, dan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan pun terus berubah. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan mencegah mereka dari menjadi "kadaluaarsa". (h) Mendukung Perkembangan Pribadi:

Pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar hal-hal baru dan mengembangkan potensi mereka. Hal ini dapat mendukung perkembangan pribadi karyawan dan membantu mereka untuk mencapai tujuan karirnya. Selain manfaat-manfaat di atas, pelatihan juga dapat membantu organisasi untuk meningkatkan daya saing di pasar, mengurangi turnover karyawan, meningkatkan inovasi, meningkatkan kepuasan pelanggan. Sementara itu, menurut (Widodo, 2015), manfaat pelatihan dapat dibagi menjadi tiga aspek yaitu: (1) Perubahan sikap dan perilaku: Pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan, sehingga membantu mereka mengembangkan diri, meningkatkan kepercayaan diri dalam tugas baru, mengurangi stres kerja, dan mengatasi konflik, yang pada akhirnya menciptakan pengakuan dan kepuasan kerja. (2) Peningkatan pengetahuan: Pelatihan menghasilkan pengetahuan baru yang relevan dengan teknologi terbaru, sehingga mempermudah pekerjaan, meningkatkan karier, dan produktivitas kerja. (3) Peningkatan keterampilan: Pelatihan memberikan manfaat bagi perusahaan dengan menghasilkan karyawan yang terlatih, efisien, dan efektif. Keterampilan yang diperoleh diharapkan dapat menciptakan inovasi baru, meningkatkan kreativitas individu, kinerja karyawan, dan profit perusahaan.

Pengembangan karyawan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, serta mendorong perubahan perilaku mereka. Hal ini diharapkan dapat membawa berbagai manfaat, baik bagi individu karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Berikut beberapa tujuan dan manfaat pengembangan karyawan (Bariqi, 2018) yaitu: (a) Meningkatkan Produktivitas: Dengan pengembangan, karyawan akan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang lebih baik, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini akan meningkatkan produktivitas organisasi dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. (b) Meningkatkan Kualitas: Pengembangan dapat membantu karyawan untuk memahami prosedur dan standar kerja yang tepat, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan kualitas produk dan layanan yang dihasilkan organisasi. (c) Meningkatkan Kemampuan Adaptasi: Dunia terus berkembang dengan cepat, dan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan pun terus berubah. Pengembangan dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan belajar hal-hal baru. (d) Meningkatkan Motivasi dan Semangat Kerja: Pengembangan menunjukkan bahwa organisasi menghargai karyawannya dan ingin membantu mereka untuk berkembang. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. (e) Meningkatkan Retensi Karyawan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang lebih

43 cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mengurangi biaya turnover karyawan dan meningkatkan stabilitas tim. (f) Meningkatkan Daya Saing Perusahaan: Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang mumpuni akan lebih kompetitif di pasar global. Mereka dapat menawarkan produk dan layanan yang lebih inovatif dan berkualitas tinggi kepada pelanggan. (g) Mempersiapkan Masa Depan: Era digital terus berkembang dengan pesat, dan keterampilan yang dibutuhkan di masa depan akan terus berubah. Dengan berinvestasi dalam pengembangan karyawan, perusahaan dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan tersebut dan tetap kompetitif di masa depan. (h) Manfaat bagi Konsumen: Konsumen akan memperoleh 18 barang atau pelayanan yang lebih bermutu karena perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan terampil. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan konsumen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

B. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Peningkatan Keterampilan Karyawan

1. Pengaruh 4 Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital

Digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam struktur pekerjaan, cara kerja, dan ekspektasi perusahaan terhadap keahlian karyawan. Hal ini menciptakan kebutuhan akan revolusi keterampilan agar karyawan dapat terus beradaptasi dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, peran SDM menjadi sangat penting untuk mendorong perilaku baru pekerja untuk beradaptasi dengan budaya kerja baru yang lebih digital dan fleksibel, mengidentifikasi kesenjangan keterampilan untuk mengetahui keterampilan apa yang masih kurang dan dibutuhkan karyawan di era digital, melatih kembali bakat untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar sejalan dengan kebutuhan perusahaan, menjadi kreatif untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan mengembangkan talenta internal (Sudiantini et al, 2023)

Menurut survey dari (Paychex, 2018) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital oleh manajer SDM sangat membantu dalam berbagai aspek, seperti: Meningkatkan perekrutan, meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, memungkinkan peran strategis dalam pengambilan keputusan, mendukung kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam era digital yang berkembang pesat ini, perubahan besar terjadi di berbagai bidang, termasuk dunia kerja. Kompleksitas pekerjaan yang semakin meningkat menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan yang relevan dan kompeten agar dapat bersaing dan beradaptasi. Pelatihan dan pengembangan memiliki peran kunci dalam meningkatkan

keterampilan karyawan di era digital. Berikut adalah beberapa dampak positifnya: (1) ¹¹ Pengetahuan dan keterampilan teknis yang lebih baik dapat diperoleh melalui ¹¹ pelatihan dan pengembangan. Ini memungkinkan karyawan untuk mempelajari teknologi baru dan meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka secara efisien, seperti penggunaan perangkat lunak, pemrograman, ⁸ analisis data, dan keamanan siber (Velthuisen et al, 2017). (2) Kemampuan beradaptasi dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Ini membantu karyawan untuk belajar dan menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan teknologi terbaru dan dinamika di tempat kerja (Molotkova et al, 2019). (3) Kreativitas dan inovasi dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Ini mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menciptakan ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah dan menjawab tantangan di lingkungan kerja yang kompetitif (Patmore et al, 2017). (4) Produktivitas dan kinerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dan mutakhir akan lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profitabilitas dan efisiensi perusahaan (Velthuisen et al, 2017). (5) Motivasi dan keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Ini menunjukkan kepada karyawan bahwa perusahaan peduli dan berinvestasi dalam pengembangan mereka, yang dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan (Patmore et al, 2017). (6) Karyawan dapat dipersiapkan untuk masa depan pekerjaan yang terus berkembang melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan memiliki keterampilan yang relevan dan sesuai dengan permintaan pasar, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan masa depan.

2. Dampak Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Peningkatan Keterampilan Karyawan Era Digital

Meskipun pelatihan dan pengembangan umumnya memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan, terdapat beberapa potensi dampak negatif yang perlu dipertimbangkan yaitu: (1) Biaya yang Tinggi: Pelatihan dan pengembangan membutuhkan biaya yang signifikan, termasuk untuk materi pelatihan, instruktur, fasilitas, dan akomodasi, yang dapat menjadi beban bagi perusahaan, terutama yang berukuran kecil atau menengah (Dollan, 2022).

(2) Waktu yang Terbuang: Karyawan yang mengikuti pelatihan mungkin harus meninggalkan pekerjaan mereka untuk sementara waktu, mengganggu produktivitas perusahaan. Selain itu, waktu yang dihabiskan untuk pelatihan mungkin tidak sebanding dengan manfaat yang diperoleh (3) Ketidakpuasan Karyawan: Tidak semua karyawan merasa puas dengan program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan karena beberapa alasan,

seperti ketidaksesuaian dengan kebutuhan atau minat karyawan, metode pelatihan yang kurang efektif, atau instruktur yang kurang kompeten (Dollan, 2022). (4) Ketidakcocokan Keterampilan: Keterampilan yang dipelajari dalam pelatihan mungkin tidak selalu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini atau di masa depan, baik karena perubahan teknologi atau strategi perusahaan (Alwy, 2022). (5) Demotivasi Karyawan: Jika karyawan merasa program pelatihan tidak memberikan manfaat atau perusahaan tidak menghargai pengetahuan dan keterampilan mereka, hal ini dapat menyebabkan demotivasi yang berdampak negatif pada produktivitas, kinerja, dan loyalitas. (6) Perebutan Karyawan: Karyawan dengan keterampilan tinggi yang telah mengikuti pelatihan mungkin menjadi sasaran bagi perusahaan lain, menyebabkan potensi kehilangan investasi perusahaan dalam pengembangan karyawan tersebut (Wahyudi et al, 2023).

C. Peran Perusahaan Dalam Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital

Perkembangan industri digital yang mengalami kemajuan pesat di seluruh dunia telah membuka akses persaingan global dalam dunia kerja. Kini, perusahaan dituntut untuk ⁴¹ tidak hanya bersaing dengan talenta dalam negeri, tetapi juga dengan talenta dari luar negeri, terutama di tingkat ASEAN. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan telah merancang beberapa strategi dalam pengelolaan teknologi sumber daya manusia: (1) Analisis Kebutuhan Keterampilan: Perusahaan secara berkala menganalisis kebutuhan keterampilan untuk mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan saat ini dan di masa depan. Hal ini dilakukan melalui survei karyawan, analisis pekerjaan, dan analisis tren industri. (2) ⁴² Penyusunan Program Pelatihan dan Pengembangan: Berdasarkan hasil analisis, perusahaan ⁵⁹ menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan, mencakup berbagai jenis keterampilan, dan menggunakan metode pelatihan yang efektif. (3) Memberikan Kesempatan Belajar dan Berkembang: Perusahaan ⁶¹ memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan berkembang di luar program formal melalui mendorong budaya belajar, menyediakan akses ke sumber daya belajar, mendukung partisipasi dalam konferensi, dan memberikan penghargaan atas pengembangan keterampilan. (4) Memfasilitasi Kolaborasi dan Mentoring: Perusahaan memfasilitasi kolaborasi dan mentoring antara karyawan dengan cara membuat program mentoring, mendorong kolaborasi antar tim, dan menciptakan ruang kerja yang terbuka dan komunikatif. (5) Mengevaluasi Efektivitas Program: Perusahaan secara berkala mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan melalui pengumpulan umpan balik dari karyawan, pelacakan kinerja karyawan, dan analisis data bisnis. Ini adalah ⁵¹ langkah-langkah yang diambil perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia di era digital untuk

memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan dan dapat bersaing dalam pasar kerja global yang kompetitif (Sudiantini et al, 2023)

SIMPULAN

Di era digital yang penuh dengan perubahan pesat, keterampilan karyawan menjadi kunci utama bagi kesuksesan perusahaan. Untuk itu, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi investasi krusial bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan bisnis. Tujuan utama pelatihan dan pengembangan karyawan di era digital adalah: Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, meningkatkan kemampuan beradaptasi, meningkatkan kreativitas dan inovasi Meningkatkan kinerja dan produktivitas, meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, mempersiapkan karyawan untuk masa depan.

Peran perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan: Mendorong perilaku baru pekerja, mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, melatih kembali bakat menjadi kreatif, merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan investasi yang sangat penting bagi perusahaan di era digital. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, motivasi, retensi, daya saing, dan mempersiapkan diri untuk masa depan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara berkelanjutan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwy, M. A. S. E., & Adenuddin, M. M. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia. *Sibatik Journal*, 1(10), 2265-2276.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2004). *Effective training: Systems, strategy, and practices* (2nd ed.). Pearson Prentice Hall.
- Budi, W. S., & Usmara, A. (Eds.). (2002). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Amara Books.

- Cahaya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Danny, M. (2016). Sistem informasi training di PT. Unilever Indonesia Tbk pabrik TBB (Tea-Based Beverages) berbasis web PHP. *Sigma*, 7(1). Retrieved from <https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/sigma/article/view/92>
- Dessler, G. (2020). *Human resources management* (15th ed.). Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Revised ed.). PT Bumi Aksara.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54.
- Indriyani, R., Maulidah, R., Firmannsyah, A., Wandagu, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Digital organizational transformation and employees: How the company's shift towards digital impacts the roles and skills of employees. *Journal of Management Specialists*, 1(2), 71-80.
- Irianto, A. (2010). *Panduan pengembangan organisasi*. Andi.
- Iverson. (2011). *Memahami keterampilan pribadi*. CV Pustaka.
- Karim, M., Choudhury, M., & Latif, W. (2019). The impact of training and development on employees' performance: An analysis of quantitative data. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 3(2), 25-33.
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). CV Budi Utama.
- Lian. (2013). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Unhas*.
- Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Manuti, A., & De Palma, P. D. (2018). *Digital HR*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.973/978-3-319-97597-8>
- Miharti, I. (2022). Peranan pelatihan dan pengembangan dalam kebijakan SDM bagi perusahaan. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 36-43. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14232>

- Mozael, B. M. (2015). Impact of training and development programmes on employee performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(11), 38-42.
- Rachmawati, N. F. (2018). Peran pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 203-216.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- 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).
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan teknologi pada manajemen sumber daya manusia di era digital sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 262-269.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Andi.
- Tiara, L. C., Lestari, H. R., Kholifah, C. D. N., Zulfi, R. F. F., & Anshori, M. I. (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.
- Triton, P. B. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif partnership dan kolektivitas*. Oryza.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.
- Widodo. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan kinerja karyawan di era digital. *Analisis: Scientific Journal of Economics, Management, Business, and Accounting*, 13(1), 106-118.
- Zulganef. (2008). *Metode penelitian sosial & bisnis*. Graha Ilmu.

Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to IAIN Batusangkar Student Paper	1%
2	nij.kaltimprov.go.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
4	terasmedia.net Internet Source	1%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
6	herususilofia.lecture.ub.ac.id Internet Source	1%
7	publishing-widyagama.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unair.ac.id Internet Source	1%
9	jurnal.syntax-idea.co.id Internet Source	1%

10	I Ketut Sudarsana. "ANALISIS KEBUTUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DESA WISATA (STUDI KASUS PADA DESA WISATA JASRI, KABUPATEN KARANGASEM)", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2019 Publication	1 %
11	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
13	Submitted to Universitas Tidar Student Paper	<1 %
14	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
15	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	<1 %
16	Nova Rita. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS DIGITAL: MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA DI ERA DIGITAL (STUDI DI LINGKUNGAN PEGAWAI DPRD JAWA BARAT)", Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen, 2023 Publication	<1 %
17	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %

18	anzdoc.com Internet Source	<1 %
19	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
20	vdocuments.mx Internet Source	<1 %
21	ejournal.arimbi.or.id Internet Source	<1 %
22	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
23	intra-02.gmf-aeroasia.co.id Internet Source	<1 %
24	journal.uwks.ac.id Internet Source	<1 %
25	wirosaksono.wordpress.com Internet Source	<1 %
26	Submitted to IAIN Ponorogo Student Paper	<1 %
27	Sudjana. "Potensi Kekayaan Intelektual Dalam Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah", Jurnal Hukum Sasana, 2021 Publication	<1 %
28	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %

29	ejurnal.undana.ac.id Internet Source	<1 %
30	Submitted to Landmark University Student Paper	<1 %
31	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
32	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
33	repositori.uma.ac.id Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Student Paper	<1 %
35	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
36	Jonathan Giovanni, Pratiwi Subianto, Mirna Sugiarti, Hezty Wahyu Utami. "Sustainable Development Goals: Strategy for Increasing Human Resources Towards the Independence of MSMEs", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2023 Publication	<1 %
37	journal.institercom-edu.org Internet Source	<1 %

38	journal.stiem.ac.id Internet Source	<1 %
39	journal.yrpiiku.com Internet Source	<1 %
40	jurnal.polsri.ac.id Internet Source	<1 %
41	jurnaluniv45sby.ac.id Internet Source	<1 %
42	stabilitas.co.id Internet Source	<1 %
43	swa.co.id Internet Source	<1 %
44	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
45	harrykatuuk.wordpress.com Internet Source	<1 %
46	journal.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %
47	jurnal.stkipbima.ac.id Internet Source	<1 %
48	www.equalityhumanrights.com Internet Source	<1 %
49	www.kompasiana.com Internet Source	<1 %

50	Yurindra Yurindra, Linda Linda. "Aplikasi Pemandu Menggunakan Sensor Ultrasonik Pada Tingkat Tuna Netra Berbasis Mikrokontroler Nano AT Mega 8", Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer), 2015 Publication	<1 %
51	ejurnal.stie-trianandra.ac.id Internet Source	<1 %
52	eprints.uad.ac.id Internet Source	<1 %
53	gudangjurnal.com Internet Source	<1 %
54	id.123dok.com Internet Source	<1 %
55	indrabongoh.blogspot.com Internet Source	<1 %
56	jakarta45.wordpress.com Internet Source	<1 %
57	pbbmi.org Internet Source	<1 %
58	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.uhamka.ac.id Internet Source	<1 %

60 www.homeshamiltoncounty.com <1 %
Internet Source

61 www.scribd.com <1 %
Internet Source

62 ejournal.almaata.ac.id <1 %
Internet Source

63 sedocartsz.wordpress.com <1 %
Internet Source

64 ummaspul.e-journal.id <1 %
Internet Source

65 [Markides. Encyclopedia of Health and Aging](#) <1 %
Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On