



Membangun Kinerja Unggul Melalui Pelatihan, Pengembangan, Dan Keragaman Sumber Daya Manusia Di Era Digital

Tika Puspita Oktavianingrum¹, Afidatur Rizqiyah², Abdul Ghofur³, Khoirul Umam⁴, Nurul Setianingrum⁵

¹Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

²Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

³Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

⁴Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

⁵Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹tikapuspita0110@gmail.com, ²afidaturrizqi10@email.com, ³abd.ghofur2004@email.com, ⁴umambalbellowz@email.com,

⁵nurulsetia02@email.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengaji pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya manusia di (SDM) di era digital yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi maupun perusahaan. Pelatihan dan pengembangan SDM adalah elemen vital untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan daya saing perusahaan. Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam manajemen SDM, termasuk penerapan teknologi canggih dan model kerja yang lebih fleksibel. Keragaman dalam SDM, meskipun memberikan peluang untuk inovasi dan pemahaman pasar yang lebih baik, juga menghadirkan tantangan yang memerlukan pengelolaan yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pendekatan manajemen yang tepat, termasuk perencanaan sistem kerja yang optimal dan pengembangan kemampuan karyawan. Model AMO (Ability, Motivation, Opportunity) digunakan sebagai kerangka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi/perusahaan juga harus fokus pada analisis kebutuhan pelatihan, perancangan program, pelaksanaan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan strategis, serta menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja di tengah dinamika perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berkembang.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan, Keragaman, Sumber Daya Manusia, Era Digital*

PENDAHULUAN

Di era digital, kualitas karyawan harus ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan SDM. Sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan tumbuh. Salah satu cara untuk memastikan kualitas kinerja HR adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan. Pelatihan dan seminar dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian penting dari manajemen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan budaya kerja.

Seorang manajer SDM yang efektif dapat dengan mudah merekrut karyawan baru yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Di era globalisasi saat ini, setiap orang harus dapat menggunakan teknologi dengan baik. Pengembangan SDM yang baik memungkinkan organisasi mencapai tujuan sehari-hari (Suhariyanto, 2023)

Seiring dengan kemajuan teknologi, persaingan bisnis di era digital semakin ketat. Hal ini membuat bisnis dapat menjangkau pasar global dengan lebih mudah dan menyediakan produk serta layanan yang lebih inovatif dan efisien. Hampir setiap aspek kehidupan manusia dipengaruhi oleh teknologi digital, seperti cara kita bekerja, bersosialisasi, belajar, berbelanja, dan berkomunikasi. Ketika internet dan komputer pribadi menjadi lebih populer dan mudah diakses pada akhir abad ke-20, era digital membawa banyak perubahan besar dalam kehidupan kita sehari-hari. Seiring dengan semakin banyaknya teknologi baru yang diperkenalkan ke masyarakat, teknologi lama secara otomatis ditinggalkan. Di era digital, kemajuan teknologi terus berkembang pesat. Bidang yang paling cepat dalam perkembangannya yaitu telekomunikasi yang mana komunikasi di era digital ini semakin canggih karena adanya smartphone yang mempunyai berbagai fitur canggih. Dengan teknologi ini, siapa saja bisa berkomunikasi melalui video call (Wulandari et al., 2024).

Di era digital yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat dan perubahan dinamika pasar, organisasi di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan dan peluang baru dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi semakin penting sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing

perusahaan. Dalam konteks ini, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan yang cepat.

Selain itu, keragaman dalam SDM telah menjadi isu strategis yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Keragaman membawa banyak manfaat, seperti peningkatan inovasi, pemahaman pasar yang lebih baik, dan kemampuan untuk menarik talenta dari berbagai latar belakang. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, keragaman juga dapat menimbulkan konflik dan diskriminasi yang dapat mengganggu kinerja tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan pendekatan manajemen yang efektif dalam mengelola keragaman, termasuk perencanaan sistem kerja yang optimal dan pengembangan kemampuan karyawan. Model AMO (Ability, Motivation, Opportunity) diusulkan sebagai kerangka kerja yang dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan fokus pada analisis kebutuhan pelatihan, perancangan program, pelaksanaan, dan evaluasi, organisasi dapat mencapai tujuan strategis mereka. Dalam konteks ini, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran pelatihan, pengembangan, dan keragaman SDM dalam membangun kinerja unggul di era digital, serta memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk mengoptimalkan potensi SDM mereka.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif deskriptif merupakan pengumpulan data pada suatu latar alamiah yang dilakukan dengan teknik pengumpulan atau gabungan dan analisis data. Kemudian mendapatkan hasil penelitian yang lebih ditekankan pada makna daripada generalisasi (Anggito, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia pelatihan dan pengembangan (P&P) seringkali menjadi faktor terpenting untuk dipertimbangkan. Namun ada sebagian pihak yang memaknai P&P sebagai satu kesatuan, padahal keduanya berbeda. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia penting bagi organisasi karena mempekerjakan karyawan yang tepat tidak menjamin kesuksesan. Karyawan baru seringkali bingung mengenai peran dan tanggung jawab. Persyaratan kerja dan kapasitas pegawai harus diimbangi melalui program pelatihan dan pendidikan yang penting. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat sasaran akan membuahkan hasil yang baik bagi karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri, memahami lebih dalam seluk beluk pelaksanaan pekerjaan, memahami perkembangan perusahaan, memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan, memahami kerjasama yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami informasi yang disampaikan. kemampuan berhubungan dengan lingkungan, kemampuan memahami kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan, kemampuan memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam menjalankan tanggung jawab perusahaan, kemampuan memahami dan melaksanakan perilaku yang mendukung perusahaan dan kebutuhan perusahaan. Dengan cara ini segala tugas memimpin atau mengatur akan terasa lebih mudah. (Ihsan et al., 2024)

Pelatihan merupakan suatu proses sistematis guna meningkatkan dan mengembangkan keahlian, keterampilan, dan sikap manusia melalui berbagai pengalaman dan kegiatan belajar untuk mencapai kinerja yang efektif. Pelatihan ialah suatu proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk melatih karyawan, kita perlu memahami pembelajaran manusia. Dalam organisasi yang mengedepankan produktivitas, pengetahuan merupakan hal yang paling penting. Pengembangan sumber daya manusia dan proses manajemen merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan brand perusahaan.

Pengembangan adalah hasil luaran pelatihan, yang diartikan sebagai penyiapan manusia untuk mengambil tanggung jawab dalam meningkatkan dan memajukan pengetahuan, kemampuan, sikap dan keterampilan. Pembangunan lebih komprehensif dalam usaha memperbaiki, meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap dan karakteristik masyarakat. Pengembangan dilakukan untuk mempersiapkan orang-orang yang berkepentingan dengan kebutuhan jangka panjang organisasi secara keseluruhan (Febriansah, 2018)

Menurut (Indrawan & Nathanael, 2022) pelatihan dan pengembangan merupakan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap. Menurut banyak definisi pelatihan dan pengembangan, perbedaan pengertian pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan pelatihan adalah untuk mempersiapkan karyawan yang hendak mengambil alih pekerjaan sebelumnya dalam organisasi proses pelatihan jangka pendek.

- b. Pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi pekerjaan di masa depan. (Indrawan & Nathanael, 2022)

Pergeseran digital dalam sumber daya manusia menciptakan perubahan signifikan dalam cara kita mengelola dan memanfaatkan tenaga kerja. Era digital ini membawa perubahan paradigma dalam proses perekrutan, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja. Penggunaan teknologi seperti platform online, analisis data, dan kecerdasan buatan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari strategi sumber daya manusia. Selain itu, era digital juga mendorong adopsi model kerja yang fleksibel dan keterlibatan karyawan melalui berbagai saluran digital. Dengan demikian, sumber daya manusia berada dalam dinamika yang terus berkembang di tengah perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berubah. Organisasi dan perusahaan saat ini telah mampu memasuki era Industri 4.0 atau yang dikenal dengan era digitalisasi sejak tahun 2011. Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa tenaga kerja dapat mengikuti perkembangan teknologi dan siap menghadapi perubahan yang cepat.

perkembangan teknologi dan siap menghadapi perubahan yang cepat. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan perlu menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan menganalisa data dan memiliki kemampuan berpikir kritis. Digitalisasi telah menjadi sebuah keniscayaan dan kebutuhan dasar bagi setiap organisasi dan perusahaan saat ini.

Memastikan bahwa tenaga kerja dapat mengikuti perkembangan teknologi dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat merupakan tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang dapat menganalisa data dan berpikir kritis. Digitalisasi saat ini menjadi hal yang wajib dilakukan oleh semua bisnis.

Dapat disimpulkan bahwa, meskipun sebagian besar bagian dari manajemen sumber daya manusia masih dalam tahap awal digitalisasi lokal, sebagian besar bagian yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan telah mengalami digitalisasi. Digitalisasi tidak hanya memengaruhi cara orang melatih dan meningkatkan keterampilan mereka dalam konteks profesional, tetapi juga memengaruhi pengetahuan mereka tentang apa yang mereka ketahui tentang pekerjaan mereka.

Dengan perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini, banyak hal yang telah berubah sehingga semakin sulit bagi individu dan kelompok untuk menyesuaikan diri. Situasi ini semakin memburuk. Bahkan sepuluh tahun yang lalu, banyak peran yang sangat dicari di industri 4.0. Akibatnya, keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi peran-peran ini belum sepenuhnya terbentuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi modern dan digital menghapus perbedaan antara jenis-jenis pekerjaan saat ini. Meskipun 15 persen karyawan mengatakan bahwa mereka jarang atau tidak pernah berhenti bekerja, sebagian besar pekerja sekarang sering memeriksa email atau ponsel mereka untuk mencari tahu tentang pekerjaan mereka (Amelia et al., 2023).

Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital

Ada beberapa tahap dalam proses pelatihan karyawan menurut (Wijaya, 2023) yang harus diperhatikan oleh perusahaan:

- a. Menganalisis kebutuhan pelatihan, apakah pelatihan ini nantinya diarahkan untuk karyawan yang baru atau karyawan lama yang sudah bekerja di perusahaan. Merancang keseluruhan program pelatihan, ini artinya perusahaan merencanakan semua aspek program pelatihan, termasuk di dalamnya tujuan diadakannya pelatihan, metode penyampaian yang digunakan, dan juga evaluasi dari program pelatihan.
- b. Mengembangkan pelatihan dengan cara membuat materi pelatihan. Ini berarti memilih konten spesifik yang akan disajikan oleh program pelatihan, dan juga merancang atau memilih metode khusus (kuliah, kasus, berbasis web, dan seterusnya) yang akan kita gunakan. Selain itu menentukan peralatan dan materi pelatihan, misalnya menggunakan ipad, buku kerja, kuliah, slide powerpoint, atau aktivitas berbasis web dan komputer.
- c. Melaksanakan program pelatihan, misalnya melalui on the job training, kegiatan magang, pelatihan informal, pelatihan online atau berbasis computer, seminar, dan sebagainya.

Mengevaluasi kegiatan pelatihan. Pada tahap ini perusahaan perlu untuk menilai apakah kegiatan pelatihan yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan, berjalan dengan efektif, dan apakah masih diperlukan perbaikan untuk pelatihan selanjutnya, dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada korelasi positif antara peningkatan kinerja karyawan dan evaluasi pelatihan, hal ini tergantung pada pemilihan kriteria evaluasi, mengukur pengetahuan kinerja, keterampilan, dan sikap terhadap standar dan mengevaluasi materi dan metode pelatihan dapat dengan mudah membantu kinerja karyawan agar lebih baik di tempat kerja mereka

Perkembangan menurut (Aini et al., 2024) merupakan ukuran keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Pembangunan dapat dijelaskan dengan memahami tiga konsep yang saling terkait:

1. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kemampuan untuk memperoleh dan menggunakan secara cerdas mungkin sumber daya yang langka dan berharga untuk mencapai aktivitas dan tujuannya.
2. Perspektif sistemik dari sudut pandang sistem organisasi yang terdiri dari berbagai unsur yang saling mendukung dan memahami.
3. Menekankan aspek perilaku manusia, perilaku individu dan kelompok, menjamin kelancaran pencapaian tujuan organisasi.

Mengenai kualifikasi organisasi pegawai negeri sipil tertuang dalam penjelasan Peraturan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil No. 100 Republik Indonesia Tahun 2000 yang mendefinisikan kualifikasi sebagai ciri keterampilan pegawai negeri sipil formal, informasi yang dimiliki, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tugas. Kualifikasi memegang peranan penting dalam pemenuhan tugas pokok seorang pegawai. Pengembangan sumber daya manusia membangun kapasitas melalui perluasan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk merespon dinamika kerja sesuai kebutuhan tempat kerja atau jabatan. Pentingnya pemberian keterampilan kepada pekerja adalah untuk meningkatkan kemampuannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keterampilan diperlukan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab pegawai, sehingga suatu pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu, pegawai harus mempunyai keterampilan atau pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Keragaman Sumber Daya Manusia

Di era globalisasi dan dinamika pasar yang semakin kompleks, salah satu tantangan strategis yang harus dihadapi organisasi adalah mengelola keragaman sumber daya manusia. Keragaman ras, etnis, jenis kelamin, usia, agama, disabilitas, orientasi seksual, dan latar belakang budaya merupakan komponen dari keragaman manusia. Pengelolaan keragaman SDM menghadapi banyak tantangan, termasuk kemungkinan terjadinya konflik di antara karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda, munculnya diskriminasi dan bias, serta sulitnya membangun tim yang solid dan produktif. Konflik yang bersumber dari perbedaan dapat menghambat produktivitas dan menimbulkan suasana kerja yang tidak menyenangkan. Selain itu, diskriminasi dan prasangka, baik yang disadari maupun tidak, dapat menurunkan loyalitas dan semangat kerja karyawan.

Di sisi lain, keragaman SDM juga menawarkan banyak peluang besar. Keragaman latar belakang dan perspektif dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam sebuah organisasi. Selain itu, keragaman dapat membantu organisasi untuk lebih memahami dan melayani pasar yang beragam, serta menarik dan mempertahankan talenta terbaik dari berbagai kalangan. Tim yang beragam juga cenderung lebih baik dalam memecahkan masalah dan mengembangkan ide-ide baru (Hidayatullah et al., 2019).

Dalam jurnal yang ditulis oleh (Indrawan & Nathanael, 2022) yaitu tentang keragaman tenaga kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan nilai baru. Hal ini dapat dilihat dari dua sudut pandang. Di satu sisi, keberagaman dapat memberikan keuntungan yang akan memperkuat organisasi atau perusahaan, namun di sisi lain, keberagaman juga dapat menimbulkan konflik dan melemahkan organisasi jika tidak dikelola dengan baik. Beberapa manfaat yang dapat diciptakan dari keberagaman dalam perusahaan/organisasi antara lain:

- a. **Memunculkan Bakat, Keterampilan, Dan Pengalaman**
Latar belakang, pemikiran, dan pendidikan yang berbeda akan dapat memunculkan bakat, keterampilan, dan pengalaman yang berbeda pula, sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan berdasarkan kinerja dan kemampuan masing-masing anggota perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.
- b. **Menciptakan Inovasi**
Karena adanya keragaman dalam sebuah organisasi atau perusahaan, ide-ide baru dapat muncul. Latar belakang, pola kerja, dan pengalaman yang berbeda dapat mendorong munculnya ide dan inovasi. Ide-ide karyawan dapat dikolaborasi dengan pengalaman dan cara kerja yang efektif dari orang lain untuk menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan.
- c. **Kemampuan Bahasa Asing**
Jika sebuah organisasi memiliki karyawan yang berasal dari negara lain yang memiliki latar belakang budaya dan bahasa yang berbeda, dan mereka mampu beradaptasi dengan baik di tempat kerja, mereka dapat menciptakan keanekaragaman bahasa di mana setiap anggota organisasi dapat berkomunikasi dalam bahasa asing dengan orang lain, yang akan membantu perusahaan untuk terus berkembang.
- d. **Menumbuhkan Semangat Kompetisi Antar Karyawan Yang Berbeda-Beda Di Dalam Sebuah Organisasi Atau Perusahaan.**
Hal ini juga dapat menumbuhkan dan memunculkan kemampuan lebih dari para pekerja yang ingin dinilai lebih baik dari pekerja lainnya berdasarkan kinerjanya. Hal ini merupakan hal yang baik untuk membangun persaingan guna mendorong produktivitas terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

- e. Meningkatkan Produktivitas Dan Kinerja Organisasi/Perusahaan.
Manfaat lain dari keberagaman adalah meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi/perusahaan. Secara tidak langsung, perusahaan yang menghargai keberagaman akan membuat karyawannya merasa diterima di tempat kerja, sehingga mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan mereka.

Strategi Mengelola Keragaman Sumber Daya Manusia

Dikenal sebagai generasi milenial, karakteristik tenaga kerja era 4.0 menghadapi tantangan untuk mengubah keterbatasan mereka menjadi peluang untuk berkembang agar sesuai dengan perubahan pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu, untuk menanggapi tenaga kerja milenial ini diperlukan pendekatan manajemen SDM yang tepat. Agar dapat memberikan kinerja terbaik bagi bisnis sehingga bisnis dapat terus berkembang. Perencanaan sistem kerja yang optimal harus menjadi titik awal pengelolaan SDM yang efektif. Pengembangan kemampuan kerja dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, penetapan kebijakan remunerasi dan manajemen kinerja, serta pemberian motivasi merupakan ciri-ciri dari sistem kerja yang berkinerja tinggi.

Tujuan utama yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2019) di dalam perencanaan sumber daya manusia secara umum untuk stabilitas organisasi dan secara umumnya tujuan strategi MSDM, yaitu meliputi:

- a. Mencegah kelebihan & kekurangan staf.
- b. Memastikan organisasi memiliki karyawan yang tepat dengan keterampilan yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat.
- c. Pastikan organisasi responsif terhadap perubahan lingkungan.
- d. Memberikan arahan & koherensi untuk semua kegiatan & sistem SDM.
- e. Menyatukan garis perspektif & staf manajer.

Menurut (Ong & Mahazan, 2020) Strategi pengelolaan SDM dengan Model AMO (Ability, Motivation, Opportunity) dapat digunakan untuk menilai strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang menitikfokuskan pada kenaikan performa perusahaan. Setiap karyawan akan berkinerja jika memiliki tiga aspek, yaitu:

- a. Kemampuan (Ability), yang berarti mereka memiliki keahlian untuk menyelesaikan tugas karena mempunyai pengetahuan, keahlian, dan bakat yang diperlukan. Karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan atau keahlian, dan pengalaman yang didukung dengan kemampuan untuk menggunakannya demi kepentingan organisasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik, pengalaman dalam menyelesaikan masalah, komitmen terhadap apa yang dikerjakan, dan semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dapat mencapai kinerja terbaiknya.
- b. Motivasi (Motivation), yang berarti mereka ingin menyelesaikan tugas karena mereka merasa harus melakukannya. Membangun budaya dan iklim organisasi untuk mendukung pertumbuhan bisnis harus memotivasi karyawan. Budaya dan iklim organisasi diharuskan menanamkan semangat untuk tumbuh (Pertumbuhan), dorongan untuk berkinerja lebih baik (Stimulasi), dan kemampuan untuk melihat dan melakukan apa yang perlu dilakukan (Visi).
- c. Kesempatan (Opportunity), yang berarti mereka memiliki lingkungan dan struktur kerja yang mendukung dimana mereka dapat mengekspresikan diri. Untuk melakukan transformasi karyawan menuju Industri 4.0, elemen budaya dan lingkungan perusahaan sangatlah penting. Pekerja yang termotivasi harus diberikan kesempatan untuk berkembang dan tumbuh, bahkan berani mengambil risiko. Salah satu cara terbaik untuk belajar menjadi karyawan yang baik adalah berani mengambil risiko. Bekerja dengan tekanan "tidak boleh melakukan kesalahan" akan membuat karyawan tidak berani mengambil risiko dan belajar dari kegagalan di awal. Mereka juga perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan menggunakan kreativitas untuk memaksimalkan peluang. Dengan menggabungkan ketiga strategi AMO, karyawan akan terbantu untuk memaksimalkan potensinya dalam bekerja. Hal ini akan memungkinkan peningkatan produktivitas kerja dan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan (Increased Revenue) dan penurunan biaya (Decreased Costs). Pertumbuhan dan penurunan biaya ini akan berdampak pada pertumbuhan laba (Increased Profits) yang sejalan dengan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Manfaat Pelatihan dan Pengembangan dalam Keragaman Sumber Daya Manusia

Salah satu tujuan utama pelaksanaan pelatihan dan pengembangan adalah untuk mengukur apakah pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan. Manfaat pelatihan ini akan dirasakan oleh organisasi maupun karyawan. Menurut Sunarto dan Sahedhy (2003) dalam (Cahya et al., 2021) terdapat beberapa keuntungan dari pelaksanaan pelatihan, seperti berikut ini:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas output
- b. Mengurangi waktu yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Membentuk sikap kerjasama dan loyalitas yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Pelatihan juga membantu karyawan dalam mengatasi masalah kesehatan kerja.

Menurut (Chaerudin, 2019) manfaat dari pelatihan yaitu, antar lain :

- a. Meningkatkan Produktifitas
- b. Mencegah atau mengurangi kesalahan operasional
- c. Tidak perlu pemantauan yang berlebihan
- d. Berubahnya sikap.
- e. Kemampuan bekerja
- f. Mencegah atau mengurangi Turnover (karyawan)

Menurut (Syafitri et al., 2024) manfaat pengembangan Sumber Daya Manusia dibagi menjadi 2 yaitu terdiri dari manfaat bagi perusahaan atau organisasi dan manfaat bagi individu, hubungan interpersonal, dan implementasi kebijakan. Manfaat pengembangan SDM bagi perusahaan atau organisasi adalah:

- a. Meningkatkan kinerja organisasi
- b. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas
- c. Beradaptasi dengan perubahan, dan meningkatkan kualitas layanan.

Manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi individu, hubungan interpersonal, dan implementasi kebijakan adalah:

- a. Meningkatkan karir dan kesempatan
- b. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan hubungan kerja, dan meningkatkan implementasi kebijakan.

Menurut Sunyoto (2012) dalam buku (Nadeak, 2019), manfaat pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja meningkat di seluruh organisasi.
- b. Pengambilan keputusan menjadi lebih cepat dan akurat.
- c. Meningkatkan semangat kerja seluruh pegawai organisasi.
- d. Siapkan informasi yang berguna.
- e. Mengatasi permasalahan pekerjaan, hasilnya adalah terbangunnya kekompakan dan semangat kekeluargaan di antara anggota organisasi atau perusahaan
- f. Membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik.
- g. Meningkatkan keahlian karyawan dalam memecahkan masalah.
- h. Menambah kepuasan kerja.
- i. Ketersediaan informasi tentang berbagai topik yang dapat digunakan petugas dalam pengembangan intelektualnya.
- j. Mengurangi rasa takut menghadapi tantangan baru di masa depan.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh era digital. Penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga memperkuat kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan yang cepat. Selain itu, keragaman dalam SDM, meskipun membawa banyak manfaat seperti inovasi dan pemahaman pasar yang lebih baik, memerlukan pengelolaan yang hati-hati untuk mencegah konflik dan diskriminasi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam, merancang program yang relevan, melaksanakan pelatihan secara efektif, dan melakukan evaluasi untuk memastikan pencapaian tujuan strategis. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM yang terencana dan terkelola dengan baik akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi, kepuasan kerja, dan daya saing organisasi di era digital yang terus berkembang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus ditujukan kepada rekan-rekan peneliti yang telah memberikan dukungan dan masukan berharga selama proses penelitian. Selain itu, penulis juga mengapresiasi lembaga dan organisasi yang telah menyediakan data dan informasi yang diperlukan. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada pembaca yang telah meluangkan waktu untuk membaca dan memberikan perhatian terhadap hasil penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan sumber daya manusia di era digital

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Z., Sanisah, S., & Marlina, M. (2024). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi. *Sosial Simbiosis: Jurnal Integrasi ...*, 3.
- Amelia, F., Rakibah, S., Silva Ananda, P., Rozi, F., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital. *Journal of Management Science and Business Review*, 1(4), 72–80.
- Anggito, A. dan J. S. (2018). Metodologi penelitian kualitatif - Albi Anggito, Johan Setiawan - Google Buku. In *CV Jejak* (p. 268).
- Buku *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM* - Reza Nurul Ichsan, Venny Fraya Hartin Nst, Lukman Nasution, Lamminar Hutabarat - Google Buku. (n.d.).
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Chaerudin, A. (2019). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM - Ali Chaerudin - Google Books. In *CV Jejak, Anggota IKAPI*.
- Febriansah, R. E. (2018). Buku Ajar Manajemen SDM. In *Buku Ajar Manajemen SDM*.
- Hidayatullah, S., Sumarni, S., & Rosita, S. (2019). Pengaruh pengelolaan keberagaman SDM terhadap kinerja karyawan Grand Hotel Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 57–64.
- Indrawan, J., & Nathanael, G. K. (2022). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Manusia*.
- Nadeak, B. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. In *BUKU MATERI PEMBELAJARAN MANAJEMEN PELATIHAN dan PENGEMBANGAN Disusun* (p. 22).
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168.
- Suhariyanto, D. (2023). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 27–32.
- Syafitri, A., Negeri, S., Tarab, S., & Mahmud Yunus Batusangkar, U. (2024). *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Kegiatan Halaqoh dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. 23(1), 257–265.
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Aplikasi*.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118.
- Wulandari, P. K., Kuswinarno, M., Madura, U. T., & Bangkalan, K. (2024). *ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA*. 2(9).