



Pentingnya Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan di Era Digital

Shinta Rahmawati¹, Fudholi Hamidul As'ad², Ma'rifatul Amalia³, Muhamad Syaiful Amin⁴, Nurul Setia Ningrum⁵

Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember

shintarahmawati1401@gmail.com, dholiassd@gmail.com, marifatulamalia3@gmail.com, mhmdsyfla@gmail.com,
nurulsetia02@email.com

Abstrak

Pengembangan keterampilan di era digital melalui program pelatihan merupakan hal perbincangan yang biasa bagi setiap karyawan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, dan penelitian sebelumnya, untuk membangun landasan teori yang kuat dan komprehensif. Pentingnya pengembangan keterampilan melalui program pelatihan di era digital merupakan investasi bagi suatu perusahaan untuk masa depan dengan memiliki karyawan yang mampu berkembang dan menyesuaikan diri di era digital. Dengan adanya pelatihan pengembangan keterampilan yang disediakan oleh perusahaan guna menyongsong kinerja karyawan supaya dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan awal perusahaan.

Kata Kunci: Pengembangan, Keterampilan, Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Era Digital.

Abstract

Skill development in the digital era through training programs is a common topic of discussion for every employee to optimize employee performance. This research uses a qualitative research method. This method involves collecting and analyzing data from various sources, such as books, scientific journals, and previous research, to build a strong and comprehensive theoretical foundation. The importance of developing skills through training programs in the digital era is an investment for a company. company for the future by having employees who are able to develop and adapt in the digital era. With skills development training provided by the company to meet employee performance so they can compete with other companies and achieve the company's initial goals.

Keyword : Development, Skills, Human Resources, Training, Digital Era

PENDAHULUAN

Teknologi yang berkembang didunia semakin pesat. Pada saat ini telah menghasilkan berbagai keuntungan yang signifikan untuk tingkatan di berbagai sudut pandang sosial. Perkembangan teknologi menunjukkan laju yang semakin cepat, khususnya dalam bidang informasi dan komunikasi. Situasi ini menciptakan kondisi di mana manusia tampak tidak terpisahkan oleh jarak dan waktu. Trasnfigurasi teknologi yang sangat cepat menghasilkan dampak yang signifikan di bermacam - macam sektor. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kehidupan manusia (Laura et al., 2024)

Transformasi yang cepat dalam teknologi digital telah mengubah fungsi manusia dalam lingkungan kerja. Berbagai sistem aplikasi yang muncul telah berkontribusi pada peningkatan transaksi online antara manusia dan mesin. Menurunnya jumlah pekerja manusia terjadi, walaupun karyawan tetap diakui sebagai aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Pelatihan dan pengembangan merupakan elemen penting dalam setiap perusahaan atau organisasi, karena mengarah pada peningkatan kinerja di area yang relevan dan merupakan komponen penting dalam divisi sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya menambah kinerja dalam organisasi. Pengembangan ini memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan, mengingat bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dianggap mampu melaksanakan tugas dan fungsi dengan efektif dalam organisasi (Safitri et al., 2024). Fenomena digitalisasi dan robotisasi global memberikan dampak yang signifikan terhadap dinamika dunia kerja dan pasar kerja. Perusahaan saat ini menghadapi tantangan yang signifikan terkait dengan perkembangan teknologi dan informasi yang terus berlanjut, munculnya bentuk-bentuk pekerjaan baru, percepatan digitalisasi di tempat kerja, serta perubahan dalam permintaan keterampilan karyawan. Hal ini mendorong mereka untuk memikirkan kembali strategi pengelolaan tenaga kerja mereka.

Dunia usaha memahami pentingnya sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yang pada akhirnya mendukung kehidupan modern seperti yang kita kenal (Darmawan et al., 2023). Salah satu cara untuk memaknai transformasi sumber daya manusia adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan kini dapat lebih mudah mencapai tujuan yang direncanakan berkat peningkatan ini. Karena mereka dapat melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan baik, sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi keberhasilan setiap perusahaan. Organisasi harus memastikan bahwa pekerja memiliki kinerja, kompetensi, dan keterampilan yang diperlukan untuk mengikuti kemajuan teknologi terkini di era transformasi digital. Peningkatan kinerja dan kompetensi pegawai didorong oleh transformasi digital sehingga mampu meraih peluang baru dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis (Safitri).

Penggunaan teknologi digital memiliki potensi untuk menjadi salah satu elemen yang berkontribusi dalam meningkatkan pemahaman mengenai kompetensi karyawan secara signifikan dalam mencapai tujuan. Untuk melaksanakan perubahan sistem, diperlukan berbagai strategi serta proses penerapan strategi yang optimal. Hasil yang optimal dapat memfasilitasi perbaikan terhadap sistem yang tidak stabil. Transformasi digital membutuhkan perencanaan yang matang, terutama dalam hal keamanan data dan efektivitas. Keamanan data yang optimal memerlukan analisis yang mendalam, pemantauan yang terstruktur, dan pembaruan yang berkelanjutan. Pelatihan yang komprehensif untuk karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja dan adaptasi mereka terhadap perubahan. Sumber daya manusia dalam perusahaan akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Indriyani et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Ketika membandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda, karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa mendanai pelatihan dan pengembangan staf merupakan langkah awal yang penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Melalui proses rekrutmen yang selektif, penilaian kinerja yang objektif, dan program pelatihan yang terstruktur, organisasi dapat membangun tim kerja yang kompeten dan berdedikasi. Rekrutmen yang efektif memastikan bahwa karyawan baru memiliki kualifikasi dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penilaian kinerja yang berkala dan transparan memberikan umpan balik yang berharga bagi karyawan, sehingga mereka dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengembangkan diri. Program pelatihan yang dirancang dengan baik membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks transformasi digital, pengembangan SDM menjadi semakin penting. Karyawan perlu dibekali dengan keterampilan digital yang dibutuhkan untuk mengoperasikan teknologi baru, menganalisis data, dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Dengan demikian, organisasi dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara maksimal dan meraih kesuksesan dalam era digital (Wahyudi et al., 2023). Pengembangan keterampilan karyawan melalui program pelatihan di era digital sangatlah penting. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk bersaing secara efektif dengan pesaing, baik dalam industri yang sama maupun yang berbeda, serta berfungsi sebagai strategi investasi bagi perusahaan. Program pelatihan pengembangan keterampilan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk berinovasi, mengeksplorasi, dan berkembang di era digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review*. Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, dan penelitian sebelumnya, untuk membangun landasan teori yang kuat dan komprehensif. *Literature review* berperan penting dalam penelitian karena:

- Membangun Landasan Teori: *Literature review* membantu peneliti memahami teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, sehingga mereka dapat membangun kerangka berpikir ilmiah yang kuat dan terstruktur.
- Memperjelas Fokus Penelitian: Dengan mempelajari penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi celah pengetahuan, mengklarifikasi fokus penelitian, dan memastikan bahwa penelitian mereka memberikan kontribusi baru dan bermakna.
- Meningkatkan Kualitas Penelitian: *Literature review* membantu peneliti memahami metodologi penelitian yang efektif, desain penelitian yang tepat, dan teknik analisis data yang relevan.
- Menghindari Duplikasi Penelitian: *Literature review* membantu peneliti memastikan bahwa penelitian mereka tidak mengulang penelitian yang sudah ada, sehingga mereka dapat fokus pada aspek-aspek yang belum terungkap.
- Meningkatkan Kualitas Karya Tulis: *Literature review* membantu peneliti memahami standar penulisan ilmiah, format penulisan yang benar, dan cara menyusun referensi dengan tepat, sehingga mereka dapat menghasilkan karya tulis yang berkualitas tinggi.

Dengan demikian, *literature review* merupakan langkah penting dalam proses penelitian, membantu peneliti untuk membangun landasan teori yang kuat, memperjelas fokus penelitian, dan meningkatkan kualitas karya tulis mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk membekali karyawan dengan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Proses ini tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter, kepemimpinan, dan kemampuan berpikir kritis (Hidayat et al., 2023). Tujuan utama pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kepercayaan diri, membangun otonomi, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam ranah manajerial, pengembangan ini diarahkan untuk mencapai tujuan yang lebih luas, khususnya dalam memperkaya sumber daya manusia (SDM). Ini merupakan suatu pendekatan yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kepemimpinan, dan kinerja individu dalam sebuah organisasi, yang dapat dicapai melalui pengembangan SDM. Inisiatif ini fokus pada penciptaan suatu lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan, memungkinkan mereka untuk memberikan bantuan yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Amelia et al., 2023)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan industri. Di era industri 4.0, kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan adaptif terhadap teknologi semakin meningkat. Untuk menjawab tantangan ini, pemerintah melalui Kementerian Perindustrian membentuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) (Amelia et al., 2023). BPSDMI menjadi ujung tombak dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan industri 4.0. Melalui program-program yang terstruktur dan kolaborasi yang kuat dengan berbagai stakeholder, BPSDMI berperan penting dalam mendorong kemajuan dan pertumbuhan industri di Indonesia. Pengembangan SDM meliputi serangkaian kegiatan dan program yang ditujukan untuk memperbaiki keterampilan serta pengetahuan karyawan, dengan tujuan akhir meningkatkan efisiensi organisasi. Pelatihan, bimbingan, pembelajaran jarak jauh, pendidikan online, dan program rotasi pekerjaan merupakan elemen penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia. (Hidayat et al., 2023)

Menurut Noe (2020), pengembangan mencakup berbagai proses, seperti pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan interpersonal, dan penilaian terhadap kepribadian, keterampilan, serta kemampuan individu. Proses ini bertujuan untuk memberikan dukungan kepada karyawan dalam mempersiapkan diri menghadapi tuntutan pekerjaan atau posisi yang akan datang. Pandangan ini konsisten dengan definisi yang diberikan oleh Jackson et al. (2018), yang menggambarkan pengembangan sebagai serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dalam rangka mengantisipasi kebutuhan organisasi di masa depan. Jackson et al. (2018) menyebutkan bahwa pengembangan mencakup langkah-langkah yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dengan tujuan mempersiapkan diri menghadapi tuntutan yang mungkin muncul di masa depan organisasi. Oleh karena itu, aktivitas pengembangan ini sering dikenal sebagai pengembangan karir atau peningkatan dalam kepemimpinan. (Amelia et al., 2023)

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020), pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan oleh pegawai dalam menjalankannya. Tujuan pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan menyampaikan informasi praktis dan menerapkannya di tempat kerja. Menurut Gomes (2003) dalam Jumawan & Mora (2018), pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang berada di bawah lingkup organisasi. Meskipun pengembangan lebih bersifat formal dan berfokus pada penyiapan kemampuan dan keterampilan individu untuk kemungkinan memperoleh suatu jabatan di masa depan, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Gustiana, 2022).

Menurut Sri Larasati (2018), pelatihan diartikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang memerlukan aturan yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan non manajerial dapat mempelajari keterampilan teknis serta pengetahuan untuk mencapai tujuan tertentu. Manfaat Pelatihan menurut pendapat Widodo (2015) dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu: (Wijaya, 2023)

a. Perilaku:

- Meningkatkan Sikap dan Perilaku: Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan sikap dan perilaku positif di tempat kerja. Program pelatihan yang fokus pada komunikasi, etika kerja, dan manajemen konflik dapat membantu karyawan membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, meningkatkan kolaborasi, dan mengurangi stres kerja.
- Meningkatkan Kepercayaan Diri: Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas baru. Dengan mempelajari keterampilan baru dan memahami proses kerja dengan lebih baik, karyawan merasa lebih siap dan mampu menghadapi tantangan di tempat kerja.
- Meningkatkan Kepuasan Kerja: Karyawan yang merasa terlatih dan memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, dedikasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

b. Pengetahuan:

- Meningkatkan Pengetahuan dan Pemahaman: Pelatihan dapat memberikan karyawan pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik tentang teknologi terkini, tren industri, dan best practices di bidang mereka. Pengetahuan yang lebih luas membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

- Mempermudah Pekerjaan: Dengan memahami teknologi dan proses kerja baru, karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih mudah dan cepat. Hal ini meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.
 - Meningkatkan Peluang Karier: Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja memiliki peluang karier yang lebih baik. Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan potensi mereka dan mempersiapkan diri untuk promosi atau peran baru.
- c. Keterampilan:
- Meningkatkan Keterampilan dan Kemampuan: Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan teknis, kemampuan memecahkan masalah, dan keterampilan komunikasi. Karyawan yang terlatih dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.
 - Mendorong Inovasi: Pelatihan yang berfokus pada pengembangan kreativitas dan pemikiran inovatif dapat membantu karyawan menemukan solusi baru dan ide-ide kreatif untuk meningkatkan proses kerja dan produktivitas.
 - Meningkatkan Kinerja dan Profitabilitas: Karyawan yang terlatih dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan profitabilitas organisasi. Mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif, menghasilkan produk atau layanan yang lebih berkualitas, dan memberikan layanan pelanggan yang lebih baik.

Pelatihan karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan adaptasi karyawan terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, terutama dalam era teknologi yang berkembang pesat. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong perubahan positif dalam sikap, perilaku, dan pengetahuan karyawan. Pelatihan merupakan investasi yang berharga bagi perusahaan yang ingin berkembang. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan profitabilitas organisasi. Materi pelatihan harus dirancang dengan cermat dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Materi yang relevan dan up-to-date akan membantu karyawan mempelajari keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan teknologi dan metode kerja. Keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan program pelatihan. Pelatihan harus fokus pada pengembangan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan baik dan mencapai target kinerja. Kinerja individu merupakan hasil dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan yang ingin maju dan berkembang harus memberikan perhatian serius terhadap program pelatihan karyawan. Dengan investasi yang tepat dalam pelatihan, perusahaan dapat membangun sumber daya manusia yang terampil, adaptif, dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Menurut Panggabean (2004). Secara umum, pelatihan memiliki peran untuk mendukung kebutuhan karyawan diantaranya: (Maulyan, 2019)

1. Meningkatkan Keterampilan dan Pengetahuan: Memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka.
2. Meningkatkan Motivasi: Karyawan yang terampil dan kompeten cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.
3. Meningkatkan Efisiensi: Pelatihan membantu karyawan bekerja lebih efisien dan efektif, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas.
4. Adaptasi Terhadap Perubahan: Membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi, struktur organisasi, dan sumber daya manusia.
5. Pengembangan Karir: Membuka peluang untuk pengembangan karir dan kemajuan dalam organisasi.
6. Meningkatkan Gaji: Peningkatan keterampilan dan kinerja dapat berujung pada kenaikan gaji dan bonus.

Keterampilan

Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Lian (2013) memaparkan keterampilan sebagai keunggulan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu. Kemahiran karyawan merujuk pada kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu melalui pengalaman dan latihan. Irianto (2010) memaparkan bahwa kemahiran tidak hanya berhubungan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas fisik. Keterampilan mencakup tidak hanya aspek fisik, tetapi juga kemampuan mental, manual, motorik, persepsi, dan sosial individu. Keterampilan merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan serangkaian tugas, yang diperoleh melalui proses pelatihan dan pengalaman. Keahlian individu dapat diukur melalui kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas tertentu, seperti penggunaan peralatan, komunikasi yang efektif, atau penerapan strategi bisnis. Dengan demikian, keterampilan mencakup kemampuan untuk mengerjakan tugas tertentu, baik dari segi fisik maupun mental. (Safitri et al., 2024)

Pengembangan keterampilan memerlukan proses yang melibatkan pengasahan pemikiran, yang dapat mendorong munculnya keterampilan khusus dalam diri individu. Keterampilan bisa bertransformasi seiring dengan perubahan zaman, yang dimana keterampilan ini bisa beradaptasi dengan perkembangan pemikiran dan tantangan yang dihadapi. Karakter moral anak yang ditanamkan sejak dini melalui pendidikan orang tua sangat erat kaitannya dengan keterampilan yang dimilikinya. Perkembangan karakter anak dalam menghadapi tantangan pada masa Revolusi Industri sangat dipengaruhi oleh pendidikan keluarga. 4.0. Orang tua mempunyai tanggung jawab untuk memberikan teladan

kepada anak-anaknya dengan memberikan teladan sikap dan perilaku yang patut ditiru dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip moral seperti keadilan, kejujuran, keikhlasan, dan kebenaran. Pada tahun 2021, Mardhiyah dkk.

Dengan menguasai keterampilan yang relevan, mereka akan lebih siap memasuki dunia kerja karena telah mempersiapkan diri dengan baik. Iverson (2001: 133) menyebutkan bahwa di samping Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan dan keterampilan, tetapi juga membangun dasar yang kuat sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dengan mudah dan akurat (Megantoro, 2015).

KESIMPULAN

Pengembangan SDM meliputi serangkaian kegiatan dan program yang ditujukan untuk memperbaiki keterampilan serta pengetahuan karyawan, dengan tujuan akhir meningkatkan efisiensi organisasi. Pelatihan, bimbingan, pembelajaran jarak jauh, pendidikan online, dan program rotasi pekerjaan merupakan elemen penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan adaptasi karyawan terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, terutama dalam era teknologi yang berkembang pesat. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong perubahan positif dalam sikap, perilaku, dan pengetahuan karyawan. Pelatihan merupakan investasi yang berharga bagi perusahaan yang ingin berkembang. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan profitabilitas organisasi. Materi pelatihan harus dirancang dengan cermat dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Dengan menguasai keterampilan yang dimiliki perusahaan berharap bahwa karyawan akan mampu bersaing di era digital sekarang dengan perusahaan lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penelitian "Pentingnya Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan Di Era Digital". Dengan dukungan Anda dukungan, kami dapat menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih banyak atas kepercayaan dan partisipasi Anda. Dengan penelitian ini besar harapan kami agar dapat memberikan manfaat untuk pengembangan keterampilan SDM sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, F., Rakibah, S., Ananda, P. silva, & Rozi, F. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital*. 1(4), 72–80.
- Darmawan, D., Anitha, M. M., Tinambunan, P., Si, M., Choliq, A., Sriharyati, S., Sos, S., Hamid, H., Estiana, R., Pt, S., Zulkifli, M. M., Mohammad, I., Sono, G., Ramli, A., Pd, M., Sondeng, S., Sigit Mareta, M. M., Ak, M., Marjani, S. P., ... Utami, R. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hidayat, A. C., Tinambunan, A. P., Darmawan, D., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Zulkifli, Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., Mareta, S., Marjani, Hafrida, E., & Utami, R. T. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL* (Cetakan Pe). Sonpedia Publishing Indonesia.
- Indriyani, R., Maulidah, R., Firmansyah, A., Wandagu, N. A., & Isa Anshori, M. (2023). Digital Organizational Transformation and Employees: How the company's shift towards digital impacts the roles and skills of employees. *Journal of Management Specialist*, 1(2), 71–80.
- 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>
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). *Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 71(1), 63–71.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Megantoro, D. (2015). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah*. 6.
- Safitri, N. A., Ilmiawan, M. F., Islami, D., Khadavi, M., & Ansori, M. I. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Aluf, W. Al, Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>