

Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi di Era Globalisasi Digital

Vellycia Dwi Cintia R

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: vellycleo@gmail.com

Dinda Ayu P.S

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: dindaayupuspita753@gmail.com

Nadia Putri C.W

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: nadiaputricc@gmail.com

Keyla Citra S

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: keylacitra23@gmail.com

Ananda Bintang T

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: anandabintang75@gmail.com

Diafira Malika R

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: diafiraahm@gmail.com

Abstract

In this era of globalization, improving the quality of human resources is a major issue. Because in the end, international trade in goods, services, and investment will be unlimited and free. This literature study focuses on the importance of training and developing human resource management. The process of finding reference sources in writing this article is to use Google Chrome as an internet search engine then use Google Scholar. On Google Scholar I entered several search keywords namely "Training and Development of Human Resource Management" and also "Impact of Globalization on Human Resources". In the search, a lot of articles were found that were relevant to search keywords with various years published. Then from the various kinds of article titles that appear, some of the most relevant titles are selected with the title and also the discussion that will be contained in the article to be written. The next step is to analyze and identify important things that can answer the focus of writing this article. This research shows that training and development are not only directly related to employees, but also have a significant impact on the organization as a whole. This research shows that factors such as training and development, on-the-job training, training design, and delivery style have a significant positive impact on organizational performance. The recommendations from this study highlight the importance of training and development programs in any organization to improve efficiency and effectiveness. In addition, the research provides business implications that highlight training and development as critical elements in preparing organizations to compete in a dynamic business environment. By better understanding the importance of training and the factors that affect business performance, companies can improve service quality, operational efficiency, and overall goal achievement. That training and development of human resources (HR) in the digital era is very important to improve employee competence in facing rapid technological changes. Key concepts related to HR training and development, the use of digital technology, innovative learning strategies, and the integration of artificial intelligence in development programs need to be applied. Training in the digital age must be personalized, technology-based, and support a culture of continuous learning. Organizations need to provide appropriate training to address the challenges of human resource competencies in the digital age. A comprehensive and sustainable human resource management strategy is needed to face the digitalization era. Challenges in implementing HR training and development in the digital era include cost, time, availability of training programs, speed of technological change, and employee motivation. Workable strategies include

personalization, technology-based learning, on-the-job training, and a culture of continuous learning. With employees who are skilled, innovative, and ready to learn, companies can succeed in facing challenges and seizing opportunities in an ever-changing business world.

Keywords: *HR training and development, organizational effectiveness, digital era*

ABSTRAK

Di era globalisasi ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi isu utama. Karena pada akhirnya, perdagangan barang, jasa, dan investasi internasional tidak akan terbatas dan bebas. Studi literatur ini berfokus pada pentingnya pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia. Proses pencarian sumber referensi dalam penulisan artikel ini adalah menggunakan Google Chrome sebagai mesin pencarian internet kemudian menggunakan Google Scholar. Pada Google Scholar saya memasukkan beberapa kata kunci pencarian yaitu “Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia” dan juga “Dampak Globalisasi Pada Sumber Daya Manusia”. Dalam pencarian tersebut ditemukan banyak sekali artikel yang relevan dengan kata kunci pencarian dengan berbagai macam tahun terbit. Kemudian dari berbagai macam judul artikel yang muncul tersebut dipilih beberapa judul yang paling relevan dengan judul dan juga pembahasan yang akan dimuat dalam artikel yang akan ditulis. Langkah selanjutnya adalah menganalisis serta mengidentifikasi hal – hal penting yang mampu menjawab fokus dari penulisan artikel ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya berhubungan langsung dengan karyawan, namun juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pelatihan dan pengembangan, pelatihan di tempat kerja, desain pelatihan, dan gaya penyampaian memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Rekomendasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya program pelatihan dan pengembangan di organisasi mana pun untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Selain itu, penelitian ini memberikan implikasi bisnis yang menyoroti pelatihan dan pengembangan sebagai elemen penting dalam mempersiapkan organisasi untuk bersaing dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan lebih memahami pentingnya pelatihan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bisnis, perusahaan dapat meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan secara keseluruhan. Bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat. Konsep-konsep kunci terkait pelatihan dan pengembangan SDM, penggunaan teknologi digital, strategi pembelajaran inovatif, dan integrasi kecerdasan buatan dalam program pengembangan perlu diterapkan. Pelatihan di era digital harus bersifat personal, berbasis teknologi, dan mendukung budaya belajar yang berkelanjutan. Organisasi perlu memberikan pelatihan yang tepat untuk mengatasi tantangan kompetensi sumber daya manusia di era digital. Strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dan berkelanjutan diperlukan untuk menghadapi era digitalisasi. Tantangan dalam implementasi pelatihan dan pengembangan SDM di era digital meliputi biaya, waktu, ketersediaan program pelatihan, kecepatan perubahan teknologi, dan motivasi karyawan. Strategi yang dapat diterapkan termasuk personalisasi, pembelajaran berbasis teknologi, pelatihan di tempat kerja, dan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Dengan karyawan yang terampil, inovatif, dan siap belajar, perusahaan dapat sukses dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di dunia bisnis yang terus berubah.

Kata kunci: *Pelatihan dan pengembangan SDM, Efektivitas organisasi, Era digital*

PENDAHULUAN

Globalisasi atau integrasi internasional adalah proses integrasi dan interaksi bertahap antara berbagai aktor, individu, dan negara di seluruh dunia. Kemajuan teknologi dalam bidang komunikasi dan transportasi telah mempercepat globalisasi selama dua dekade terakhir. Menurut *David Held*, globalisasi merupakan kombinasi dari runtuhnya perbatasan, jaringan sosial, dan perubahan struktural di bidang ekonomi, politik, dan kehidupan sehari-hari. Globalisasi pada hakikatnya adalah suatu proses di mana ide-ide diciptakan, diusulkan ke negara lain untuk diimplementasikan, dan pada akhirnya menghasilkan kesepakatan bersama

dan menjadi kebijakan bersama bagi negara-negara di seluruh dunia. (menurut *Edison A) Jamri dkk.*

Pesatnya perkembangan teknologi telah sangat meningkatkan kehidupan sehari-hari, dan manusia menjadi pelaku utama dalam perkembangan teknologi. Tak terkecuali Indonesia dan menjadi salah satu negara yang berkontribusi paling besar dalam pemanfaatan teknologi. Dengan kemajuan globalisasi, setiap negara dituntut untuk cepat merespon perubahan besar dalam digitalisasi ilmu pengetahuan dan teknologi. Globalisasi telah membawa banyak perubahan penting, terutama dalam pencarian informasi terkait ilmu pengetahuan. Dalam hal ini perkembangan akses internet dan teknologilah yang dapat menunjang dan meningkatkan mutu pendidikan. Aplikasi yang mendukung panggilan WhatsApp, Zoom Meeting, Google Meet, Skype, dll. Selain pembelajaran jarak jauh, aplikasi pembelajaran seperti Ruang Guru, Quipper, Zenius, Rumah Belajar, Brainly, dan Kipin School juga sedang naik daun. Di era globalisasi ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi isu utama. Karena pada akhirnya, perdagangan barang, jasa, dan investasi internasional tidak akan terbatas dan bebas.

Kini era globalisasi telah tiba, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sebuah isu besar. Karena pada akhirnya, perdagangan barang, jasa, dan investasi internasional tidak akan terbatas dan bebas. Mewujudkan bangsa Indonesia yang utuh memerlukan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk menjawab berbagai tantangan yang terkait dengan globalisasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan penting karena perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan talenta juga dapat membantu perusahaan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja di era digital.

METODE PENELITIAN

Studi literatur ini berfokus pada pentingnya pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia. Proses pencarian sumber referensi dalam penulisan artikel ini adalah menggunakan Google Chrome sebagai mesin pencarian internet kemudian menggunakan Google Scholar. Pada Google Scholar saya memasukkan beberapa kata kunci pencarian yaitu “Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia” dan juga “Dampak Globalisasi Pada Sumber Daya Manusia”. Dalam pencarian tersebut ditemukan banyak sekali artikel yang relevan dengan kata kunci pencarian dengan berbagai macam tahun terbit. Kemudian dari berbagai macam judul artikel yang muncul tersebut dipilih beberapa judul yang paling relevan dengan judul dan juga pembahasan yang akan dimuat dalam artikel yang akan

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI
DI ERA GLOBALISASI DIGITAL**

ditulis. Langkah selanjutnya adalah menganalisis serta mengidentifikasi hal – hal penting yang mampu menjawab fokus dari penulisan artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pencarian artikel dan jurnal pada google scholar maka didapatkan hasil yaitu terdapat 6 publikasi berupa jurnal yang relevan dengan fokus penulisan artikel ini. Berikut ini adalah tabel rincian dari jurnal yang menjadi referensi penulisan artikel ini.

No.	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1.	Developing the human resources effectiveness through training and development	Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di organisasi.
2.	Human resources training and development in the digital era	Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di era digital untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ada.
3.	Impact of Training and Development on Organizational Performance	Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja organisasi.
4.	significance of human resources training and development on organizational achievement	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi.
5.	the impact of professional development training on imployee career paths aand performance	Membahas dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri.
6.	pengaruh pelatihan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan	Mengungkapkan temuan signifikan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari beberapa jurnal bahwa Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan permasalahan yang harus dihadapi oleh setiap orang organisasi. Menutup kesenjangan keterampilan kini menjadi bidang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. peluang bagi organisasi untuk terus menembus pasar. Kesenjangan keterampilan pada dasarnya mengancam produktivitas dan daya saing baik secara organisasi maupun operasional tingkat (Alemu, 2017). Menurut Abdullah (2009), tantangan utama untuk pelatihan dan pengembangan termasuk kurangnya pengembangan SDM intelektual profesional, mengatasi permintaan akan pekerja berpengetahuan dan membina pembelajaran dan pengembangan di tempat kerja. Abba dan Dawha, 2009 dikutip dalam Asante dan Alemna (2015) menunjukkan

bahwa pendanaan tidak memadai, kurangnya pelatihan tertulis dan kebijakan pembangunan, kurangnya tenaga profesional, waktu, kebutuhan individu dan ketidakmampuan untuk memenuhi harapan yang meningkat dan kurangnya dukungan dari manajemen puncak merupakan tantangan utama pelatihan dan pengembangan. Kendala lain yang mungkin terjadi termasuk kegagalan manajemen untuk menerima tanggung jawab atas pelatihan karyawan dan pengembangan, kurangnya pengetahuan dan keterampilan manajer dalam mengarahkan dan melaksanakan pelatihan dan pengembangan, kurangnya informasi mengenai sifat pelatihan dan proses pengembangan diperlukan dan ada risiko bahwa setelah pelatihan dan sesi pengembangan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Pelatihan sebagai proses peningkatan keterampilan individu: Pelatihan diartikan sebagai proses peningkatan keterampilan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini relevan dengan berbagai tujuan pelatihan organisasi, mulai dari yang umum hingga yang sempit. Dalam pelatihan ini, Anda akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tidak hanya untuk pekerjaan Anda saat ini, tetapi juga untuk masa depan. Investasi sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai: Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia atau human capital investment yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan Anda, Anda dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Tantangan keterampilan SDM di era digital: Artikel ini membahas tentang tantangan keterampilan SDM dalam menghadapi perubahan di era digital. Karyawan perlu dididik tentang kepemimpinan di era digital, kemampuan memimpin tim virtual, memberikan motivasi secara online, dan membangun budaya kerja inklusif di dunia digital. Kualitas organisasi dan perusahaan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia: Kualitas organisasi dan perusahaan dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kualitas suatu organisasi atau perusahaan. Memahami hasil penelitian dan diskusi ini akan membantu organisasi merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan yang memenuhi kebutuhan era digital serta meningkatkan kinerja dan daya saing.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan data sekunder dari tinjauan literatur yang luas untuk merumuskan empat hipotesis yang mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Hipotesis tersebut berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan, pelatihan di tempat kerja, serta desain dan gaya penyampaian pelatihan, yang semuanya memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi.

***PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI
DI ERA GLOBALISASI DIGITAL***

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya berhubungan langsung dengan karyawan, namun juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pelatihan dan pengembangan, pelatihan di tempat kerja, desain pelatihan, dan gaya penyampaian memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Rekomendasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya program pelatihan dan pengembangan di organisasi mana pun untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Selain itu, penelitian ini memberikan implikasi bisnis yang menyoroti pelatihan dan pengembangan sebagai elemen penting dalam mempersiapkan organisasi untuk bersaing dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan lebih memahami pentingnya pelatihan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bisnis, perusahaan dapat meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Melalui berbagai metode pelatihan yang efektif seperti studi kasus, pelatihan berbasis permainan, dan job shadowing, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Investasi pada pelatihan juga terbukti meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, dan keterlibatan karyawan, sehingga dapat mengurangi turnover dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pendidikan lanjutan sumber daya manusia meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan serta merupakan landasan penting bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan. Pembahasan dalam jurnal ini menyoroti pentingnya organisasi memperhatikan dan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan berkelanjutan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik dengan memperkuat keterampilan karyawan, meningkatkan kinerja, dan mendorong inovasi di tempat kerja melalui pelatihan yang efektif. Selain itu, diskusi ini juga menyoroti peran penting manajer dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan, serta memantau dan mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk memperkuat pemahaman kita tentang hubungan antara pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja organisasi, dan mengakui karyawan sebagai aset berharga bagi keberhasilan organisasi di era perubahan dan persaingan yang berkelanjutan.

Pentingnya investasi pada program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan bisnis yang cepat. Studi ini menyoroti pentingnya sistem manajemen kinerja yang jelas, kebijakan penilaian, pertimbangan kinerja karyawan, dan peluang pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pertumbuhan organisasi. Hasil menunjukkan bahwa upaya pelatihan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Investasi yang efektif dalam program pelatihan dianggap sebagai faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pembahasan dalam majalah ini menyoroti dampak positif pelatihan dan pendidikan lanjutan terhadap kemajuan karir dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini menyoroti pentingnya inisiatif pelatihan yang disesuaikan di sektor jasa untuk mengembangkan karyawan yang terampil dan inovatif yang berkontribusi signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Studi ini juga menyoroti peran perolehan pengetahuan di tempat kerja dalam pengembangan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi organisasi dan menekankan pentingnya transfer pengetahuan berkelanjutan melalui program pelatihan yang efektif. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti hubungan penting antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan untuk keberhasilan dan pertumbuhan organisasi.

KESIMPULAN

Bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat. Konsep-konsep kunci terkait pelatihan dan pengembangan SDM, penggunaan teknologi digital, strategi pembelajaran inovatif, dan integrasi kecerdasan buatan dalam program pengembangan perlu diterapkan. Pelatihan di era digital harus bersifat personal, berbasis teknologi, dan mendukung budaya belajar yang berkelanjutan. Organisasi perlu memberikan pelatihan yang tepat untuk mengatasi tantangan kompetensi sumber daya manusia di era digital. Strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dan berkelanjutan diperlukan untuk menghadapi era digitalisasi. Tantangan dalam implementasi pelatihan dan pengembangan SDM di era digital meliputi biaya, waktu, ketersediaan program pelatihan, kecepatan perubahan teknologi, dan motivasi karyawan. Strategi yang dapat diterapkan termasuk personalisasi, pembelajaran berbasis teknologi, pelatihan di tempat kerja, dan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Dengan karyawan yang terampil, inovatif, dan siap belajar, perusahaan dapat sukses dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di dunia bisnis yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Okolie, U. C., & Omamuyovwi, A. I. (2020). Developing the human resources effectiveness through training and development. *Annals of Spiru Haret University, Economic Series*, 20(3), 81-95.
- Sudrajat, J., & Permana, I. A. (2024). HUMAN RESOURCES TRAINING AND DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ERA. *International Journal of Law Social Sciences and Management*, 1(1).
- Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (2011). Impact of training and development on organizational performance. *Global journal of management and business research*, 11(7), 63-68.
- Al-Kassem, A. H. (2021). Significance of Human Resources Training and Development on Organizational Achievement. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(7), 693-707.
- Lalitha, V., Kumar, C. I. D. S., & Director, M. S. Q. A. A. THE IMPACT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT TRAINING ON EMPLOYEE CAREER PATHS AND PERFORMANCE.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).