

Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan

Laurentin Carolin Tiara¹, Herlyta Ryzki Lestari², Cintya Dwi Nur Kholifah³, Reynald Fakhru Fakhri⁴, Mochammad Isa Anshori⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura
Email: caroline.tiara.2003@gmail.com

Abstract. A good leader will pay attention to the quality of his employees' performance. This statement illustrates the need for leaders to be sensitive in managing Human Resources (HR) wisely. Wise Human Resources (HR) management can be implemented by holding digital-based employee training and development with the hope that employee training and development can increase employee knowledge, development and skills without disrupting working hours. The presence of digital-based training and development will improve the quality of employees so they are able to compete with employees of other companies which will influence the progress of the company's performance and development. This digital-based training and development can be carried out through various digital platforms and applications that are accessible to employees.

Keywords: Digital Based Training, Digital Based Development, Employee Development

Abstrak. Pemimpin yang baik akan memerhatikan kualitas kinerja karyawannya. Pernyataan ini menggambarkan perlunya kepekaan para pemimpin dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan bijak. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bijak ini dapat dilaksanakan dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan berbasis digital dengan harapan pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, perkembangan, dan keahlian karyawan tanpa mengganggu jam kerja. Kehadiran pelatihan dan pengembangan berbasis digital ini akan meningkatkan kualitas para karyawan agar mampu bersaing dengan karyawan perusahaan lain yang akan berpengaruh terhadap kemajuan kinerja dan perkembangan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan berbasis digital ini dapat dilaksanakan melalui berbagai platform digital dan aplikasi yang dapat dijangkau oleh para karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Berbasis Digital, Pengembangan Berbasis Digital, Pengembangan Karyawan

1. PENGENALAN

Perusahaan besar tercipta bukan hanya karena ketenarannya, melainkan berkat kehebatan para pemimpin sekaligus karyawannya. Seorang pemimpin perusahaan diharapkan dapat memahami kriteria kualitas karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaannya. Kualitas karyawan yang dimiliki tentu perlu ditingkatkan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas karyawan dengan adanya pelatihan dan pengembangan berbasis digital yang diimplementasikan melalui pembelajaran daring, platform pelatihan interaktif, dan teknologi simulasi dalam pengembangan karyawan.

Menurut Kaswan (2015), pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Safitri, 2019). Maksudnya, kehadiran pelatihan kerja diharapkan dapat menjadi terobosan baru yang mampu meningkatkan kualitas karyawan di masa kini

hingga masa yang akan datang. Peningkatan kualitas karyawan diharapkan dapat menajai investasi jangka panjang bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Pelatihan sering disebut juga dengan *training*. Kata *training* memiliki arti proses menerima pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, baik dala kondisi formal maupun informal (Danny, 2016). Pelatihan atau *training* diciptakan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja seorang karyawan dengan harapan dapat berpengaruh pada tingkat kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kehadiran pelatihan atau *training* ini diharapkan dapat mencetak karyawan dengan pemahaman dan keahlian tinggi pada bidangnya.

Pelatihan diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan keahlian baru bagi para karyawan perusahaan, sehingga mampu memotivasi para karyawan untuk terus belajar, berkembang, dan menjaga komitmen terhadap perusahaan. Pelatihan juga akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan pelaksanaan pelatihan tersebut.

Menurut Simora dalam Hartatik (2014), terdapat beberapa tujuan pelatihan, seperti (*ibid.hal 242*):

1. Melaksanakan perbaikan kinerja pada karyawan yang dianggap tidak memuaskan karena faktor kekurangan keterampilan.

Pelaksanaan pelatihan diharapkan dapat menjadi upaya untuk mengatasi ketertinggalan pengetahuan dan keterampilan karyawan suatu perusahaan dengan karywan perusahaan lain, sehingga para karyawan diharapkan mampu berkompetitif dengan karyawan perusahaan lain dalam melaksanakan kinerja dan tanggungjawabnya untuk kemajuan perusahaan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan yang sejalan dengan perkembangan kemajuan teknologi.

Pelatihan hadir dengan harapan membentuk dan menciptakan para karyawan yang *up to date* dan tidak gagap teknologi, serta peka dan dapat mengikuti perkembangan teknologi terbaru di masa kini dan masa yang akan datang.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh pada efisiensi waktu yang akan berdampak terhadap perkembangan keahlian karyawan baru dan perkembangan perusahaan.

4. Membantu memecahkan masalah operasional.

Pelatihan juga dapat menjadi tempat belajar sekaligus berdiskusi antara para karyawan dengan pelatih pelatihan untuk memecahkan suatu maslah operasional yang sedang

dialami perusahaan. Hal ini diharapkan dapat membantu para karyawan untuk selalu berpikir kritis dalam memecahkan suatu masalah yang terdapat di perusahaan.

5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Pelatihan diharapkan dapat menjadi tempat yang mampu mempersiapkan para karyawan sebelum menjalani promosi jabatan. Kehadiran pelatihan akan meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan para karyawan yang akan berdampak pada hasil tes kenaikan jabatan yang memuaskan. Hasil tes kenaikan jabatan yang memuaskan akan berpengaruh pada keputusan pemimpin perusahaan dalam mempertimbangkan dan memberi kepercayaan pada karyawan untuk mengemban tugas, tanggung jawab, dan jabatan yang lebih tinggi dibanding sebelumnya.

6. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.

Pelatihan diharapkan dapat mengenalkan para karyawan baru terhadap organisasi dalam suatu perusahaan, baik dari aspek budaya maupun tanggung jawab yang harus dilaksanakan dalam dunia kerja. Hal ini dilaksanakan dengan tujuan dan harapan agar para karyawan tidak mengalami *culture shock* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

7. Memenuhi pertumbuhan pribadi.

Pelatihan diharapkan mampu memenuhi pertumbuhan dan perkembangan individu atau karyawan yang akan berpengaruh pada kemajuan dan perkembangan perusahaan di masa kini dan masa yang akan datang.

Selain itu, menurut Simora dalam Hartatik (2014), pelatihan kerja memiliki berbagai manfaat, seperti:

1. Menjaga kuantitas dan kualitas produktivitas.

Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil kinerja produktivitas dengan jumlah atau persentase tertentu yang sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil kinerja produktivitas ini diharapkan sejalan dengan kualitas produktivitas kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga dapat menjaga kuantitas dan kualitas produktivitas karyawan yang akan berpengaruh pada kemajuan dan perkembangan perusahaan.

2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standard kinerja yang dapat diterima.

Pelatihan diharapkan dapat menciptakan efisiensi waktu belajar yang dibutuhkan karyawan agar mampu mencapai standard kinerja yang sesuai dengan keinginan

perusahaan. Efisiensi waktu ini juga akan berpengaruh pada percepatan kemajuan dan perkembangan perusahaan di masa kini dan masa yang akan datang.

3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.

Pelatihan diharapkan dapat membangun dan memupuk rasa kebersamaan yang akan membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama antarkaryawan. Hal ini diharapkan dapat menguntungkan perusahaan, karena kekompakan kerja sama tim antarkaryawan juga berpengaruh pada kemajuan dan perkembangan perusahaan.

4. Memenuhi kebutuhan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Pemimpin sebuah perusahaan tentu telah memikirkan dan merencanakan kualifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan di masa kini dan masa yang akan datang. Pelatihan hadir dengan harapan mampu mendidik dan mengarahkan karyawan untuk peningkatan dan pemenuhan kualitas kebutuhan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diinginkan dan dibutuhkan oleh perusahaan. Peningkatan dan pemenuhan kualitas ini akan berpengaruh terhadap kemajuan, perkembangan, dan kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam dunia usaha atau bisnis.

5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.

Pelatihan dilaksanakan dengan harapan mampu menciptakan karyawan yang unggul dan memiliki keahlian di bidangnya. Keahlian ini diharapkan mampu mengurangi resiko kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan.

6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan perkembangan pribadinya.

Pelatihan diharapkan mampu berdampak positif pada peningkatan dan pengembangan pribadi karyawan, sehingga dapat menciptakan individu yang ahli di bidangnya.

Artikel ini akan mempelajari dan melaksanakan pembahasan mendalam tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan berbasis digital, implementasi pembelajaran daring, platform pelatihan interaktif, dan teknologi simulasi dalam pengembangan karyawan beserta pengaruhnya bagi perusahaan.

2. METODOLOGI

2.1 Pendekatan Kualitatif Deskriptif

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kualitatif yang merupakan metode kualitatif kausalitas (Fadli, 2021). Metode penelitian kualitatif ini menjelaskan suatu pembahasan secara naratif suatu kegiatan dan dampak yang terjadi terhadap kehidupan

para pembaca. Tujuan dari penelitian kualitatif deskriptif ini adalah untuk dapat lebih memahami masalah manusia ataupun sosial

2.2 Desain penelitian dan prosedur pengumpulan data

Penelitian ini mengimplementasikan hasil penelitian pada Tabel 1 yang menjelaskan tentang (i) pelatihan (ii) implementasi pelatihan digital (iii) pengembangan karyawan (iv) keuntungan karyawan, yang di terapkan menggunakan pencarian “TS” di database Web of Science (WoS), yang di dalam nya hanya menjelaskan secara singkat seperti judul, abstrak, dan kata kunci publikasi. Keempat hal tersebut diperluas dengan kata kunci yang didefinisikan melalui literatur.

Tabel 1. String pencarian di database “WoS”

Tanpa Kata Kunci	Pembenaran
1. “Pelatihan” ATAU “Pelatihan karyawan”	Untuk mengidentifikasi tentang apa itu pelatihan, untuk apa itu pelatihan, apa manfaatnya
2. “Implementasi pelatihan digital” ATAU “Pelatihan digital karyawan”	Untuk mengidentifikasi tentang bagaimana penerapan atau pengimplementasian pelatihan digital, seberapa efektifnya untuk karyawan
3. “Pengembangan Karyawan”	Untuk mengidentifikasi perkembangan karyawan, perkembangan lalu dan sekarang, peningkatan kinerja karyawan
4. “Keuntungan perusahaan” ATAU “Profit yang di dapat perusahaan”	Untuk mengidentifikasi tentang apa saja yang di dapat perusahaan saat SDM nya berkualitas, keuntungan jika karyawan makin pandai dan lebih baik dari sebelumnya

3. ANALISIS PENELITIAN

3.1 Langkah 1: *Mapping Literature* (ML)

Mapping Literature (ML) dilaksanakan pada penelitian ini dengan kajian atau penelitian kepustakaan (*library reasearch*) melalui berbagai jurnal dan situs web pemerintah yang dapat dihubungkan melalui metodologi kualitatif deskriptif yang menjelaskan makna konteks. Menurut (Sugiyono:2012), penelitian kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi, serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang brtkrmbang pada situasi sosial yang diteliti (Sari, 2021). Peneliti melaksanakan analisis kontekstual mengenai pemahaman kontekstual melalui berbagai diskusi tentang pelatihan dan pengembangan berbasis digital. Menurut, (Danny,

2016), pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam bekerja, sehingga dianggap penting karena karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan optimal. Kemudian, menurut (Mongi & Hendry, 2021), pelatihan karyawan melalui pengembangan pembelajaran digital dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan efektif melalui metode ADDIE. Sedangkan, menurut (Wijaya & Dongoran, 2021), perusahaan dapat memanfaatkan fasilitas zoom dalam melaksanakan pelatihan karyawan di rumah. Hal ini mampu memberikan asumsi bahwa pelatihan daring (*online*) dapat bermanfaat dalam mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan keahlian para karyawan melalui berbagai metode dan aplikasi yang tersebar di berbagai media digital.

Main Question	Bagaimana pelatihan dan pengembangan berbasis digital dapat
Objective	bermanfaat dan berdampak positif dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian para karyawan?
Inclusion Criteria	<p>Google Scholar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kata kunci “Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Digital” • Bahasa: Indonesia • Tahun Publikasi: mulai 2014 hingga 2023 • Tipe dokumen: Semua tipe • Aksesibilitas: Dokumen yang dapat di download melalui pdf, doc, docx, berita <i>online</i>, dan <i>ebook</i> • Isi: Manfaat pelatihan dan pengembangan berbasis digital dan dampaknya bagi karyawan • Isi: Pembahasan di luar konteks atau tema mengenai Pelatihan dan pengembangan digital
Kriteria Pengecualian	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak termasuk kriteria yang disebutkan <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran pelatihan dan pengaruh implementasi pembelajaran digital bagi karyawan dengan metode ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation), Zoom, dan media Mentimeter? 2. Bagaimana peran platform digital interaktif sebagai solusi pelatihan jarak jauh atau WFH (Work From Home) bagi karyawan?

Pertanyaan Spesifik

3. Seperti apa efektifitas dan manfaat platform digital bagi mahasiswa kelas karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya di dunia kerja?
4. Apa hal-hal yang akan diperoleh dari pelatihan bagi karyawan sebagai upaya pengembangan kinerja, berpengaruh tidaknya bagi perkembangan perusahaan, dan pentingnya konsep pemberian pelatihan terbaik dari perusahaan untuk para karyawan?
5. Bagaimana pentingnya sosialisasi terhadap pelaksanaan pelatihan kerja bagi para karyawan dan seperti apa pengaruhnya bagi perusahaan?

3.2 Systematic Literature Review (SLR)

Berikut ini adalah *Systematic Literature Review* (SLR) yang kami ringkas dalam tabel 2:

Tabel 2. Systematic Literature Review

No	Author	Definisi
1.	Mongi & Hendry, 2021. Analisis Pengembangan dan Implementasi <i>System E-learning</i> Untuk Meningkatkan pengetahuan Agent Menggunakan Metode ADDIE Model (Study Kasus: PT.Global Infotech Solution)	Pengembangan pembelajaran digital menekankan untuk pelatihan para karyawan agar tercipta Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih berkualitas dengan penyajian menggunakan metode ADDIE, sehingga tercipta pelatihan yang lebih efektif.
2.	Wijaya & Dongoran, 2021. Metode Pelatihan dalam Industri Perbankan pada Masa Pandemi Covid-19.	Penggunaan aplikasi Zoom dapat menjadi solusi suatu perusahaan untuk melakukan pelatihan karyawan dari rumah. Aplikasi Zoom ini dijadikan sebagai fasilitas untuk menyampaikan materi dan akan dilanjutkan dengan pemberian tugas yang harus diikuti oleh para karyawan. Penugasan diberikan dalam bentuk simulasi suasana lokasi kerja agar memudahkan para karyawan menguasai pelatihan melalui media digital. Konsep ini tetap efektif digunakan untuk pelatihan dari rumah.

3.	Danny, 2016. Sistem Informasi Training Di PT.Unilever Indonesia Tbk Pabrik TBB (Tea Based Beverages) Berbasis Web PHP.	Pelatihan merupakan hal yang penting bagi karyawan guna meningkatkan keterampilan dan kemahiran dalam bekerja, sehingga tanggung jawab karyawan dapat dilaksanakan dengan optimal.
4.	Hermawan & Dewi, 2023. Pemanfaatan Mentimeter dalam Pembelajaran Pelatihan Daring untuk Meningkatkan Interaksi Peserta.	Mentimeter merupakan <i>software</i> presentasi yang dapat dimanfaatkan sebagai media pelatihan jarak jauh, karena adanya fitur-fitur yang memudahkan proses pemberian pelatihan terhadap karyawan.
5.	Widaningsih et al., 2020. Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia.	Pemanfaatan fasilitas platform digital berupa <i>web</i> dan Zoom yang diperlukan sebagai solusi media pelatihan karyawan.
6.	Yuliani & Nusa Putra, 2022. Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM dimasa COVID-19: Literatur Rivew.	Cara perusahaan mempertahankan kinerja karyawan melalui platform digital, seperti Zoom, Google Meet, YouTube, dan OBS.
7.	Sofyana & Rozaq, 2019. Pembelajaran Daring Kombinasi Berbasis Whatsapp Pada Kelas Karyawan Prodi Teknik Informatika Universitas PGRI Madiun	Konsep pembelajaran daring yang efektif bagi mahasiswa kelas karyawan adalah konsep pembelajaran daring kombinasi dengan media WhatsApp, karena dapat dilaksanakan dengan fleksibel, sehingga tidak terikat waktu, tempat, dan aturan yang mengikat.
8.	Herdiana, 2020. Inovasi Proses Pembelajaran Daring bagi Mahasiswa Kelas Karyawan di Masa Pandemi Covid-19	Inovasi pembelajaran daring bagi kelas karyawan yang diharapkan mampu mengoptimalkan proses belajar mengajar tanpa mengganggu jam kerja.
9.	Maulana & Hamidi, 2020. Persepsi Mahasiswa terhadap Pembelajaran Daring pada Mata Kuliah Praktik di Pendidikan Vokasi	Persepsi positif para mahasiswa terhadap proses pembelajaran daring dalam kegiatan belajar mengajar.

10.	Andayani & Makian, 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Pelatihan yang benar memberikan manfaat positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan yang baik mampu menciptakan kinerja yang baik pula.
11.	Busono, 2016. Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.	Proses untuk meningkatkan dan memperbaiki keahlian karyawan dan penguasaan tentang perusahaan yang memerlukan pelatihan agar dapat bermanfaat untuk masa kini dan masa yang akan datang agar tercipta pengembangan keahlian karyawan.
12.	Darsana, 2023. Pelatihan pengembangan SDM Bagi Karyawan di Guest House Lokasari Ubud, Gianyar-Bali Human Resource Development Training fot Employees at Lokasari Guest House, Ubud, Gianyar-Bali.	Pelatihan karyawan mampu memberikan manfaat nyata untuk kinerja para karyawan, diantaranya yaitu kualitas karyawan meningkat dan keterampilan menjadi lebih baik.
13.	Miharti, 2022. Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan.	Pelatihan dapat membantu meningkatkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya dan mampu meningkatkan kepercayaan diri para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tercipta rasa nyaman dan senang. Kepercayaan diri tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
14.	Triasmoko et al., 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri).	Pelatihan diciptakan dan dilaksanakan untuk memperbaiki dan sebagai koreksi atas berbagai kesalahan kinerja di masa sebelumnya.
15.	Safitri, 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Training on Employee Performance	Mayoritas para karyawan menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, karena semakin sering para karyawan melaksanakan pelatihan, maka semakin mahir

		karyawan tersebut dalam bidangnya.
16.	Nurul Ichsana & Nasution, 2021. Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan.	Sosialisasi pelatihan kerja bagi karyawan berpengaruh pada peningkatan minat karyawan terhadap pelatihan kerja. Hal ini akan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan keahlian para karyawan.
17.	FAIDAL & ANSHORI, 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan	Hasil penelitian pada karyawan UKM Bangkalan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan berdampak positif pada peningkatan dan kemampuan karyawan yang akan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dalam dunia kerja.

Dunia usaha atau bisnis mengalami perubahan dan perkembangan yang begitu pesat. Kegiatan usaha atau bisnis yang mulanya dilaksanakan secara tatap muka, kini dapat dilaksanakan tanpa tatap muka. Hal ini tentu dipengaruhi oleh kecanggihan perkembangan teknologi yang begitu cepat. Hal ini menciptakan persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Peningkatan kualitas perusahaan ini dapat dilaksanakan dengan memberikan berbagai pelatihan bagi para karyawan yang akan meningkatkan pengetahuan, pengembangan, dan keahlian para karyawan. Peningkatan pengetahuan, pengembangan, dan keahlian para karyawan ini akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Secara keseluruhan, memahami pemahaman tentang pelatihan dan pengembangan berbasis digital dianggap penting untuk dipahami oleh para pemimpin perusahaan guna mendukung perkembangan keahlian para karyawan sekaligus kemajuan dan kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Perusahaan selalu memperhatikan setiap aspek yang mampu menunjang kemajuannya, salah satunya dalam aspek kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Peningkatan Sumber Daya Manusia ini dapat dilaksanakan melalui adanya pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja karyawan ini dilaksanakan guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dengan kinerja yang baik dalam menjalankan

tugas dan kewajibannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan karyawan dianggap sangat penting agar para karyawan dapat semakin berkembang, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan berbagai perusahaan kompetitor.

4. PEMBAHASAN

Pelatihan merupakan hal yang penting bagi karyawan guna meningkatkan keterampilan dan kemahiran dalam bekerja, sehingga tanggung jawab karyawan dapat dilaksanakan dengan optimal (Danny, 2016). Pengembangan dan pelatihan terhadap para karyawan perlu dilaksanakan agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia dapat berkembang dan mampu bersaing dengan zaman, sehingga siap dalam menghadapi tantangan baru di masa yang akan datang. Kini, digitalisasi mendominasi berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pelatihan dan pembelajaran, sehingga pelatihan pengembangan karyawan juga dilaksanakan dengan pembelajaran digital atau bisa disebut dengan (*e-learning*). Dunia usaha memerlukan sistem *e-learning* untuk membantu proses pelatihan karyawan agar menjadi lebih efektif. Pengembangan dan implementasi sistem e-learning dikemas dalam metode ADDIE (*Analysis, Design, Implementation, and Evaluation*), sehingga tercipta pelatihan yang lebih menarik (Mongi & Hendry, 2021).

Metode ADDIE mengemas pelatihan dengan menarik melalui tersedianya fitur video, audio, dan game yang menciptakan ketertarikan karyawan dalam melaksanakan pelatihan, sehingga mengurangi rasa jenuh dan bosan. Implementasi pembelajaran digital ini memberikan informasi internal perusahaan dan pelatihan digital berupa kuis yang termuat dalam web atau situs digital dengan tujuan untuk membantu para karyawan agar dapat berkembang. Metode ini telah diterapkan oleh berbagai perusahaan, salah satunya adalah PT.Global Infotech Solution.

Selain itu, terdapat metode lain yang dapat dimanfaatkan dalam pelatihan berbasis digital. Metode ini menggunakan aplikasi Zoom sebagai media pemberian materi secara digital kepada para karyawan. Dalam metode ini, para karyawan akan diberikan instruksi agar melakukan suatu hal yang mampu melatih kinerja karyawan meski dilaksanakan dari rumah. Hal ini cukup menjadi solusi saat terjadi sesuatu yang menghalangi proses pelatihan secara langsung. Metode ini pernah dilaksanakan oleh PT. Bank Mandiri dalam proses pelatihan karyawan saat masa covid-19 (Wijaya & Dongoran, 2021). Untuk menyempurnakan metode pengajaran perbankan dalam menghadapi pandemi Covid-19, pelatihan karyawan tetap harus dilaksanakan agar dunia usaha dapat melaksanakan pelatihan dalam kondisi pandemi Covid-19. Saat itu, pelatihan karyawan tetap harus dilanjutkan dan dilaksanakan secara online, baik

untuk internal maupun eksternal dengan menggunakan metode pembelajaran berbasis aplikasi zoom. Program tersebut juga menggunakan sistem LMS (*Learning Management System*). *Learning management System* adalah suatu sistem yang efisien, efektif, dan objektif untuk evaluasi pada saat pelatihan. Bank Mandiri menjadikan Zoom sebagai media penyampaian materi dan pengarahan pelatihan melalui simulasi lokasi kerja, sehingga para karyawan tetap dapat melaksanakan pelatihan dengan baik meski terkendala oleh Covid-19.

Penyelenggara pelatihan harus memahami cara mendorong interaksi aktif para pekerja melalui platform digital. Hal ini bertujuan untuk mencapai keberlangsungan dan meminimalkan berbagai gangguan yang dialami oleh para pekerja. Hal ini dilaksanakan sebagai bentuk peningkatan dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia. Selain itu, hal ini dapat dilaksanakan dengan tujuan untuk memastikan agar para karyawan mampu memahami prosedur dan standar bisnis. Oleh karena itu, tersediannya *software* akan memudahkan proses pemberian pelatihan secara daring. Hal ini juga dilaksanakan sebagai bentuk upaya penyesuaian terhadap zaman dan perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, tersediannya berbagai fitur pada *software* Mentimeter dapat bermanfaat bagi pelaksanaan pelatihan karyawan. Mentimeter merupakan salah satu software yang sering dimanfaatkan dalam melaksanakan presentasi (Hermawan & Dewi, 2023). Dalam melaksanakan pelatihan daring, terdapat beberapa media yang dapat dimanfaatkan untuk kelancaraan pelatihan tersebut, seperti web dan Zoom (Widaningsih et al., 2020). Selain itu, terdapat aplikasi lain yang mampu menunjang terlaksananya pelatihan jarak jauh maupun WFH (*Work From Home*), seperti Google Meet, YouTube, dan OBS (Yuliani & Nusa Putra, 2022). Beberapa aplikasi tersebut juga dapat dimanfaatkan sebagai media pembelajaran dan pelatihan bagi calon karyawan yang akan memasuki lingkungan pekerjaan.

Sebagai pemimpin yang baik, seorang manajer Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan mampu memberikan ruang dan fasilitas agar karyawannya dapat meningkatkan pengetahuan serta kemampuannya dalam dunia kerja, salah satunya melalui dunia pendidikan, seperti implementasi pendidikan daring kombinasi berbasis media WhatsApp. Dengan adanya pendidikan daring kombinasi berbasis media whatsapp ini, diharapkan para mahasiswa yang sekaligus berprofesi sebagai karyawan dapat melaksanakan perkuliahan dengan fleksibel, sehingga tidak terikat waktu, tempat, dan aturan yang mengikat seperti pada perkuliahan reguler (Sofyana & Rozaq, 2019). Konsep pembelajaran ini diharapkan tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan dapat meningkatkan kemampuan sekaligus keahlian dalam dunia kerja, sehingga dapat turut serta berkontribusi dalam kemajuan perusahaan.

Dalam pembelajaran daring bagi kelas karyawan, tentu dibutuhkan berbagai inovasi yang mampu mengoptimalkan proses belajar mengajar agar tetap mampu mencapai tujuan pembelajaran. Beberapa inovasi tersebut adalah proses belajar mengajar dilakukan melalui berbagai platform, seperti Google Classroom, WhatsApp, Zoom, dan masih banyak lagi (Herdiana, 2020). Selain itu, penyusunan materi perkuliahan diharapkan peka terhadap berbagai permasalahan yang berhubungan dengan dunia kerja, sehingga dapat diimplementasikan dalam dunia kerja. Dalam pelaksanaan pembelajaran daring ini, diharapkan fleksibilitas antara pengajar dan mahasiswa tetap diperhatikan, sehingga proses belajar mengajar dapat dilaksanakan dengan optimal.

Proses pembelajaran daring ini mendapatkan persepsi baik di kalangan mahasiswa walau terdapat kendala seperti akses internet yang masih terbatas (Maulana & Hamidi, 2020). Namun, hal ini tetap dapat dijadikan acuan bahwa pelatihan dan pengembangan secara daring dapat dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan guna mendukung peningkatan kualitas karyawannya dengan tetap memperhatikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan saat pelatihan dan pengembangan daring berlangsung. Implementasi pembelajaran dan pengembangan terhadap karyawan yang dilaksanakan dengan baik, akan mendapatkan manfaat yang positif bagi perusahaan yang berakibat pada meningkatnya kinerja para karyawan. Terdapat banyak manfaat yang didapatkan dari proses pelatihan yang baik, seperti peningkatan keahlian karyawan, peningkatan keterampilan karyawan, peningkatan kinerja karyawan, dan masih banyak lagi (Andayani & Makian, 2017). Oleh karena itu, proses pelatihan bagi karyawan perusahaan juga harus diberikan dengan maksimal, sehingga dapat bermanfaat bagi para karyawan dan kemajuan serta perkembangan perusahaan.

Perusahaan perlu memperhatikan sistem pelatihan yang digunakan, karena akan berpengaruh pada pengembangan karyawan dengan harapan dapat memberikan kinerja yang lebih baik dibanding sebelumnya (Busono, 2016). Sistem pelatihan ini diharapkan dapat memperbaiki sekaligus meningkatkan kinerja karyawan untuk mendukung kemajuan perusahaan. Pelatihan karyawan memberikan manfaat nyata bagi kinerja para karyawan, seperti peningkatan keterampilan dan kualitas karyawan (Darsana, 2023). Pelatihan dapat membantu meningkatkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya dan mampu meningkatkan kepercayaan diri para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tercipta rasa nyaman dan senang (Miharti, 2022). Kepercayaan diri tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Pelatihan diciptakan dan dilaksanakan dan dilaksanakan untuk memperbaiki dan sebagai koreksi atas berbagai kesalahan kinerja di masa sebelumnya (Triasmoko et al., 2014). Hal ini dilaksanakan dengan harapan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kinerja karyawan agar lebih baik dari sebelumnya. Mayoritas para karyawan menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, karena semakin sering para karyawan melaksanakan pelatihan, maka semakin mahir karyawan tersebut dalam bidangnya (Safitri, 2019). Oleh karena itu, diperlukan sosialisasi pelatihan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan minat karyawan dalam mengikuti pelatihan. Sosialisasi pelatihan kerja bagi karyawan berpengaruh pada peningkatan minat karyawan terhadap pelatihan kerja (Nurul Ichsan & Nasution, 2021). Hal ini akan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan keahlian para karyawan. Pelatihan memberikan dampak positif bagi karyawan. Hal ini dibuktikan pada penelitian pada karyawan UKM Bangkalan yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan berdampak positif pada peningkatan dan kemampuan karyawan yang akan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dalam dunia kerja (FAIDAL & ANSHORI, 2018). Oleh karena itu, para karyawan diharapkan dapat memanfaatkan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan dengan maksimal.

Berikut ini adalah hasil diskusi berdasarkan pertanyaan spesifik yang telah dibuat:

✓ **Pertanyaan 1 :**

Bagaimana peran pelatihan dan pengaruh implementasi pembelajaran digital bagi karyawan dengan metode ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*), Zoom, dan media Mentimeter?

Pembahasan:

Pelatihan pada karyawan sangat berperan penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Implementasi pelatihan pembelajaran digital yang dilakukan saat ini mejnadi tantangan baru bagi setiap perusahaan. Dengan menjelajahi tentang penerapan pelatihan berbasis digital ini, seorang manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mengidentifikasi bahwa banyak cara yang dapat digunakan sebagai implemmentasi pelatihan digital bagi karyawan. Implementasi media pembelajaran berbasis digital yang diterapkan oleh perusahaan diantaranya, yaitu web dengan metode ADDIE, media Zoom, dan media Mentimeter.

✓ **Pertanyaan 2:**

Bagaimana peran platform digital interaktif sebagai solusi pelatihan jarak jauh atau WFH (*Work From Home*) bagi karyawan?

Pembahasan:

Platform digital interaktif berperan penting dalam dunia kerja. Platform sejenis ini dianggap mampu menjadi solusi pelatihan jarak jauh atau WFH (*Work From Home*), karena fleksibel, sehingga dapat menyesuaikan dengan kesibukan para karyawan dan pengajar. Platform digital interaktif ini tidak terikat waktu dan tempat, sehingga tidak mengganggu jam kerja. Platform ini memungkinkan para karyawan untuk mengikuti pelatihan tanpa pertemuan tatap muka dengan waktu yang telah disepakati bersama.

✓ **Pertanyaan 3:**

Seperti apa efektifitas dan manfaat platform digital bagi mahasiswa kelas karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya di dunia kerja?

Pembahasan:

Platform digital dianggap efektif bagi mahasiswa kelas karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya di dunia kerja, karena fleksibel dan dapat disesuaikan dengan jam kerja. Salah satu konsep pembelajaran daring yang efektif bagi mahasiswa kelas karyawan adalah konsep pembelajaran daring kombinasi dengan media WhatsApp, karena tidak terikat waktu, tempat, dan aturan yang mengikat. Hal ini manfaat positif bagi karyawan dan perusahaan, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Hadirnya platform digital ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang optimal dalam proses belajar mengajar para mahasiswa kelas karyawan. Oleh karena itu, calon karyawan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam dunia kerja, sehingga dapat berkompetitif secara berkelanjutan dengan karyawan lainnya guna meningkatkan kinerja dan kemajuan perusahaan.

✓ **Pertanyaan 4:**

Apa hal-hal yang akan diperoleh dari pelatihan bagi karyawan sebagai upaya pengembangan kinerja, berpengaruh tidaknya bagi perkembangan perusahaan, dan pentingnya konsep pemberian pelatihan terbaik dari perusahaan untuk para karyawan?

Pembahasan:

Hal-hal yang akan diperoleh dari pelatihan bagi karyawan adalah kemampuan dalam peningkatan pengetahuan, keahlian, serta manajemen waktu secara efektif dan efisien guna menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing

tinggi. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan ini tentu akan berpengaruh bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Hal ini dapat diamati dari perbandingan antara perusahaan yang memberikan fasilitas pelatihan pada karyawan dengan perusahaan yang tidak memberikan fasilitas pelatihan pada karyawan. Perusahaan yang memberikan pelatihan pada karyawannya akan membentuk kompetensi kinerja karyawan yang lebih baik dibanding sebelumnya, sehingga kinerja karyawan tersebut semakin membaik yang berdampak pada kemajuan perusahaan. Sedangkan, perusahaan yang tidak memberikan pelatihan pada karyawannya akan menciptakan karyawan dengan kinerja dan kemampuan yang sama dan tidak ada perubahan dengan bertambahnya waktu. Jika hal ini dibiarkan secara berkelanjutan, maka kinerja perusahaan akan stagnan, bahkan dapat memburuk, karena kualitas dan kompetensi karyawan kalah dengan kualitas dan kompetensi karyawan perusahaan lain. Oleh karena itu, konsep pemberian pelatihan terbaik dari perusahaan kepada karyawan dianggap penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena semakin baik fasilitas pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat pula kompetensi dan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan. Maka, pelatihan karyawan dianggap sangat penting dalam produktivitas dan kemajuan perusahaan.

✓ **Pertanyaan 5:**

Bagaimana pentingnya sosialisasi terhadap pelaksanaan pelatihan kerja bagi para karyawan dan seperti apa pengaruhnya bagi perusahaan?

Pembahasan:

Sosialisasi terhadap pelaksanaan pelatihan kerja bagi para karyawan berpengaruh pada peningkatan minat karyawan dalam mengikuti pelatihan. Hal ini dianggap penting bagi karyawan, karena tingkat minat yang tinggi akan menarik keinginan karyawan untuk mengikuti pelatihan yang akan berdampak positif pada peningkatan pengetahuan, perkembangan, dan keahlian para karyawan. Peningkatan pengetahuan, perkembangan, dan keahlian para karyawan ini akan berpengaruh pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan yang akan menentukan kemajuan, perkembangan, dan kemampuan perusahaan dalam persaingan usaha atau bisnis dengan perusahaan lainnya.

Terdapat beberapa kekurangan yang dapat muncul dalam pelatihan dan pengembangan berbasis digital, antara lain :

- **Aksesibilitas**
Keterbatasan ini disebabkan karena tidak semua orang memiliki akses yang sama pada teknologi dan internet. Hal ini dapat menyulitkan bagi mereka yang tidak memiliki akses yang memadai untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan online.
- **Koneksi Internet**
Kualitas koneksi internet yang buruk atau tidak stabil dapat mengganggu pengalaman pelatihan online, mengakibatkan gangguan dalam pembelajaran.
- **Kurangnya Pengawasan**
Instruktur mungkin sulit untuk mengawasi kemajuan peserta secara langsung dalam pelatihan online, yang dapat mengarah pada pemahaman yang kurang tepat atau kurangnya akuntabilitas.
- **Perangkat Keras dan Perangkat Lunak**
Keterbatasan dalam perangkat keras atau perangkat lunak dapat menghambat kemampuan seseorang untuk mengikuti pelatihan berbasis digital.
- **Kurangnya Pengalaman Praktis**
Beberapa keterampilan atau pelatihan memerlukan pengalaman praktis yang sulit disediakan dalam lingkungan digital.
- **Keamanan Data**
Masalah privasi dan keamanan data dapat muncul dalam pelatihan *online* jika informasi sensitif dibagikan atau tersimpan secara tidak aman.

Meskipun memiliki kekurangan, pelatihan dan pengembangan berbasis digital juga memiliki banyak kelebihan, seperti :

- **Dapat diakses tanpa terikat waktu dan tempat**
Dengan pembelajaran daring, karyawan dapat mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja dan menyesuaikan jam kerja, sehingga dapat meningkatkan fleksibilitas.
- **Interaktivitas**
Platform pelatihan interaktif memungkinkan karyawan terlibat aktif dalam pembelajaran, melalui kuis, diskusi *online*, dan konten multimedia yang menarik.

- **Personalisasi**
Teknologi dapat digunakan untuk menyusun rencana pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan individu karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas pelatihan.
- **Teknologi Simulasi**
Teknologi simulasi memungkinkan karyawan untuk mempraktikkan keterampilan dalam lingkungan virtual, yang dapat meningkatkan kompetensi mereka tanpa risiko dalam dunia nyata.
- **Analisis Kinerja**
Data yang dikumpulkan dari pelatihan berbasis digital dapat digunakan untuk menganalisis kinerja karyawan dan menyesuaikan program pelatihan.
- **Kemudahan Pengembangan**
Materi pelatihan dapat diperbarui dengan cepat sesuai dengan perubahan dalam industri atau perusahaan.
- **Efisiensi Biaya**
Mengurangi biaya perjalanan dan perawatan fisik pelatihan tradisional.
- **Aksesibilitas untuk Semua**
Pastikan platform dan materi pelatihan memenuhi standar aksesibilitas, sehingga dapat diakses oleh semua karyawan termasuk mereka dengan disabilitas.

Penting untuk mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan khusus dalam konteks pelatihan yang sedang dipertimbangkan. Kegiatan usaha atau bisnis yang mulanya dilaksanakan secara tatap muka, kini dapat dilaksanakan tanpa tatap muka. Hal ini tentu dipengaruhi oleh kecanggihan perkembangan teknologi yang begitu cepat. Hal ini menciptakan persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kualitas perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya di masa yang akan datang. Peningkatan kualitas perusahaan ini dapat dilaksanakan dengan memberikan berbagai pelatihan bagi para karyawan yang akan meningkatkan pengetahuan, pengembangan, dan keahlian para karyawan. Peningkatan pengetahuan, pengembangan, dan keahlian para karyawan ini akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Secara keseluruhan, memahami pemahaman tentang pelatihan dan pengembangan berbasis digital dianggap penting untuk dipahami oleh para pemimpin perusahaan guna mendukung perkembangan keahlian para karyawan sekaligus kemajuan dan kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

5. KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan karyawan berbasis digital dianggap penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan berbasis digital ini memiliki lebih banyak kelebihan dibanding kekurangan, sehingga cocok diterapkan pada para karyawan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan mampu meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, diperlukan sosialisasi untuk meningkatkan minat karyawan dalam melaksanakan pelatihan. Pelatihan ini dapat dilaksanakan dengan jarak jauh tanpa terikat waktu, tempat, dan tidak terikat aturan yang mengikat, sehingga dianggap fleksibel dan tidak mengganggu jam kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/83>
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, 1(1), 81–114. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>
- Danny, M. (2016). *Sistem Informasi Training Di PT. Unilever Indonesia Tbk Pabrik TBB (Tea Based Beverages) Berbasis Web PHP*. 7(1). <https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/sigma/article/view/92>
- Darsana, I. M. (2023). *PELATIHAN PENGEMBANGAN SDM BAGI KARYAWAN DI GUEST HOUSE LOKASARI UBUD, GIANYAR-BALIHUMAN RESOURCES DEVELOPMENT TRAINING FOR EMPLOYEES AT LOKASARI GUEST HOUSE, UBUD, GIANYAR-BALI*. 1(2022), 91–100. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKEMAS/article/view/1264>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- FAIDAL, F., & ANSHORI, M. I. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26740/bisma.v4n1.p15-25>
- Herdiana, D. (2020). Inovasi Proses Pembelajaran Daring bagi Mahasiswa Kelas Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Konferensi Nasional Pendidikan I, June*, 129–137. <https://urbangreen.co.id/proceeding/index.php/library/article/view/24>
- Hermawan, A., & Dewi, L. (2023). Pemanfaatan Mentimeter dalam Pembelajaran Pelatihan Daring untuk Meningkatkan Interaksi Peserta. *Jurnal Teknologi Pendidikan : Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pembelajaran*, 8(1), 111. <https://doi.org/10.33394/jtp.v8i1.6049>
- Maulana, H. A., & Hamidi, M. (2020). Persepsi Mahasiswa terhadap Pembelajaran Daring pada Mata Kuliah Praktik di Pendidikan Vokasi. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 8(2), 224–231. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v8i2.3443>
- 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>
- Mongi, N. S., & Hendry, H. (2021). Analisis Pengembangan dan Implementasi System E-learning Untuk Meningkatkan pengetahuan Agent Menggunakan Metode ADDIE Model (Study Kasus: PT.Global Infotech Solution). *Jurnal Sistem Komputer Dan Informatika (JSON)*, 2(3), 269. <https://doi.org/10.30865/json.v2i3.2920>
- Nurul Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53. <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>

- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Training on Employee Performance. *Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2154>
- Sari, R. K. (2021). Penelitian Kepustakaan Dalam Penelitian Pengembangan Pendidikan Bahasa Indonesia. *Jurnal Borneo Humaniora*, 4(2), 60–69. https://doi.org/10.35334/borneo_humaniora.v4i2.2249
- Sofyana, L., & Rozaq, A. (2019). Pembelajaran Daring Kombinasi Berbasis Whatsapp Pada Kelas Karyawan Prodi Teknik Informatika Universitas Pgri Madiun. *Jurnal Nasional Pendidikan Teknik Informatika (JANAPATI)*, 8(1), 81. <https://doi.org/10.23887/janapati.v8i1.17204>
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/82871-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>
- Widaningsih, R. A., Sukristanta, S., & Kasno, K. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tijarah*, 6(3), 193. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5813>
- Wijaya, S. F., & Dongoran, J. (2021). Metode Pelatihan dalam Industri Perbankan pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 204. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.37136>
- Yuliani, A., & Nusa Putra, U. (2022). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Dimasa Covid 19: Literature Review. *Conference Series*, 1(1), 1–08. <https://prosiding.senmabis.nusaputra.ac.id/article/view/18>