



Special Issue :

Webinar Nasional

HUMANIS 2025

Website :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

KAJIAN LITERATUR TENTANG PELATIHAN KARYAWAN DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL: PENDEKATAN, STRATEGI, DAN DAMPAKNYA TERHADAP KOMPETENSI SDM

Muchamad Rizki Mulya¹⁾; Adam Ardiansyah²⁾; Budi Santoso³⁾; Maswarni⁴⁾; Endang Sugiarti⁵⁾;

¹⁾Universitas Pamulang, rizkitr21@gmail.com. adam.ardian16@gmail.com. budi79637@gmail.com.
dosen00381@unpam.ac.id. dosen00725@unpam.ac.id.

Abstract. Digital transformation has significantly reshaped the world of work, including employee training and development processes. This study aims to review various scholarly literatures on employee training in the digital era within the past three years. The review reveals that technology-based training not only enhances employees' digital competencies but also positively impacts their productivity, engagement, and job loyalty. Training methods such as e-learning, blended learning, and the use of digital platforms have proven effective in developing employee capabilities in an adaptive and sustainable manner. Moreover, the role of HR management in designing responsive training programs toward technological changes is a crucial factor in the success of human capital development. This literature review provides conceptual insights for organizations in formulating relevant and future-oriented training strategies.

Keywords: Employee Training, Digital Transformation, Human Resource Development, Digital Competency, Human Resource Management

Abstract. Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk dalam proses pelatihan dan pengembangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai literatur ilmiah terkait pelatihan karyawan di era digital dalam tiga tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan kompetensi digital karyawan, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas, keterlibatan, dan loyalitas kerja. Metode pelatihan seperti *e-learning*, *blended learning*, dan penggunaan platform digital menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kapabilitas karyawan secara adaptif dan berkelanjutan. Selain itu, peran manajemen SDM dalam mendesain program pelatihan yang responsif terhadap perubahan teknologi menjadi faktor penting dalam kesuksesan pengembangan SDM di era digital. Kajian ini memberikan kontribusi konseptual bagi organisasi dalam menyusun strategi pelatihan yang relevan dan berorientasi pada masa depan.

Keywords: pelatihan karyawan, transformasi digital, pengembangan SDM, kompetensi digital, manajemen SDM.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang sangat pesat telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusianya, termasuk dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan. Di era

transformasi digital ini, organisasi dituntut untuk membekali karyawannya dengan kompetensi yang sesuai agar tetap relevan dan kompetitif. Pelatihan tradisional berbasis tatap muka kini mulai bergeser ke arah pendekatan digital seperti *e-learning*, *blended learning*, dan pemanfaatan platform pembelajaran daring berbasis sistem manajemen pembelajaran (LMS). Studi yang dilakukan oleh Masyurroh et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan digital berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi dan efisiensi kerja karyawan. Sejalan dengan itu, Baskoro et al. (2023) menekankan pentingnya desain pelatihan berbasis teknologi yang mampu menjawab kebutuhan pengembangan individu karyawan secara adaptif.

Transformasi ini tidak hanya berpengaruh terhadap aspek teknis pelatihan, tetapi juga menuntut peran strategis manajemen SDM dalam menciptakan ekosistem pelatihan yang mendukung pengembangan berkelanjutan. Zhang dan Li (2023) menyatakan bahwa keberhasilan digitalisasi SDM sangat tergantung pada integrasi teknologi dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran digital. Hal ini diperkuat oleh temuan Mayasari et al. (2023), yang membuktikan bahwa pelatihan kompetensi digital dapat meningkatkan kebahagiaan kerja dan produktivitas, serta menurunkan tingkat turnover. Penelitian Kristanti dan Hariyanti (2023) juga menyebutkan bahwa strategi pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis pada kebutuhan digital mampu mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan perubahan secara dinamis.

Namun demikian, hingga kini masih terdapat kesenjangan antara rancangan pelatihan digital yang ideal dengan implementasinya di lapangan. Beberapa organisasi menghadapi tantangan dalam hal infrastruktur digital, kesiapan mental karyawan, serta kurangnya personalisasi pelatihan sesuai kebutuhan individu. Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini dimotivasi oleh kebutuhan untuk memahami secara mendalam bagaimana pelatihan digital dapat diimplementasikan secara efektif guna meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain: Bagaimana pengaruh pelatihan digital terhadap peningkatan kompetensi karyawan? Apakah pelatihan berbasis teknologi dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan? Sejauh mana pelatihan digital memengaruhi niat karyawan untuk bertahan di organisasi?

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara pelatihan digital dengan kompetensi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia di era digital serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang program pelatihan yang inovatif, efektif, dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan studi pustaka untuk mengkaji kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era digital. Kajian ini dilakukan melalui analisis terhadap lima artikel ilmiah yang relevan dan terkini, baik dari jurnal nasional maupun internasional yang dipublikasikan dalam tiga tahun terakhir. Fokus kajian diarahkan pada artikel-artikel yang membahas topik kompetensi SDM dalam konteks transformasi digital, terutama yang berasal dari bidang pendidikan, manajemen, dan teknologi. Artikel-artikel tersebut diperoleh melalui penelusuran di berbagai basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan SpringerLink dengan menggunakan kata kunci seperti “kompetensi SDM,” “transformasi digital,” dan “tantangan era digital.” Pemilihan artikel didasarkan pada tiga kriteria utama, yaitu: (1) relevansi terhadap tema kajian, (2) kualitas publikasi yang ditunjukkan melalui indeksasi atau akreditasi (SINTA, Scopus, atau WoS), serta (3) konteks kajian yang beragam untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh.

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang bersumber dari publikasi ilmiah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dengan mengidentifikasi artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode analisis konten, dengan tahapan mencakup identifikasi tema utama, pengkodean informasi, dan interpretasi hasil-hasil temuan dari masing-masing artikel. Setiap artikel yang terpilih diorganisasi dalam tabel tematik yang memuat informasi tentang penulis, tahun terbit, konteks penelitian, metode yang digunakan, serta temuan utama. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pola umum

dan variabel-variabel penting yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi SDM di era digital. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tantangan dan strategi pengembangan SDM dalam menghadapi era transformasi digital serta mengidentifikasi celah penelitian yang relevan untuk ditindaklanjuti dalam studi empiris di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian dari lima jurnal menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berbasis digital memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi, produktivitas, serta retensi tenaga kerja dalam menghadapi era transformasi digital. Penelitian Masyruroh et al. (2023) mengungkapkan bahwa pelatihan yang diberikan secara terstruktur di PT Erima Baja Jaya mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan teknis karyawan dalam menggunakan teknologi digital yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan hanya sekadar formalitas administratif, tetapi menjadi investasi strategis bagi perusahaan. Sementara itu, Baskoro et al. (2023) menyusun dan mengevaluasi model pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi digital. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam merancang kurikulum pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, dengan fokus pada kompetensi teknis, soft skill digital, serta fleksibilitas pembelajaran.

Zhang dan Li (2023) dalam jurnal internasionalnya menyoroti pentingnya integrasi pelatihan dengan transformasi digital manajemen SDM secara menyeluruh. Mereka menemukan bahwa pelatihan yang tidak diselaraskan dengan strategi digital organisasi akan menghasilkan output yang lemah. Pendekatan berbasis sistem dan budaya organisasi digital menjadi elemen kunci dalam menyukseskan program pelatihan. Sementara itu, Mayasari et al. (2023) menambahkan dimensi emosional dalam pelatihan, dengan membuktikan bahwa pelatihan kompetensi digital yang efektif berdampak pada kebahagiaan kerja dan produktivitas, yang secara tidak langsung menurunkan tingkat turnover di industri e-commerce. Temuan ini memperluas sudut pandang bahwa pelatihan digital tidak hanya berdampak pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Kristanti dan Hariyanti (2023) melengkapi analisis dengan pendekatan manajemen pengembangan SDM strategis. Penelitian mereka menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas pelatihan dan pentingnya kolaborasi antara divisi SDM dan pimpinan organisasi dalam merancang program pengembangan yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, kelima studi tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan di era digital tidak dapat dilakukan secara konvensional, melainkan harus berbasis strategi, teknologi, dan kebutuhan individual karyawan. Berikut adalah rangkuman hasil temuan dari masing-masing studi dalam bentuk tabel tematik:

Table 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penulis (Tahun)	Konteks Penelitian	Metode	Temuan Utama
1	Masyruroh et al. (2023)	PT Erima Baja Jaya, Indonesia	Kuantitatif	Pelatihan digital meningkatkan kompetensi teknis dan pemahaman teknologi kerja.
2	Baskoro et al. (2023)	Perancangan model pelatihan SDM di era digital	Desain & Evaluasi Model	Model pelatihan berbasis kebutuhan digital efektif dalam peningkatan kompetensi.
3	Zhang & Li (2023)	Transformasi SDM di Tiongkok	Studi Kualitatif	Kesesuaian pelatihan dengan strategi digital menentukan keberhasilan program.
4	Mayasari et al. (2023)	Industri e-commerce Indonesia	Kuantitatif	Pelatihan kompetensi digital menurunkan turnover melalui peningkatan kebahagiaan dan produktivitas.
5	Kristanti & Hariyanti (2023)	Strategi pengembangan SDM di era digital	Kualitatif Deskriptif	Evaluasi dan kolaborasi manajerial penting dalam pengembangan berkelanjutan.

Temuan dari kelima jurnal menunjukkan bahwa pelatihan karyawan di era digital memainkan peran kunci dalam membentuk kompetensi individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada desain, implementasi, dan keterkaitannya dengan strategi digital organisasi. Hal ini terlihat jelas pada studi Zhang dan Li (2023), yang menegaskan bahwa pelatihan digital tidak akan efektif tanpa didukung oleh sistem manajemen SDM yang terintegrasi secara digital. Dengan kata lain, pelatihan tidak bisa berjalan sendiri sebagai fungsi administratif, tetapi harus menjadi bagian dari strategi transformasi digital organisasi yang lebih luas.

Menariknya, beberapa studi juga menyoroti pentingnya aspek non-teknis dalam keberhasilan pelatihan digital. Mayasari et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan kesejahteraan psikologis karyawan dapat meningkatkan kebahagiaan kerja dan menurunkan angka turnover. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang berhasil bukan hanya menambahkan keterampilan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak pada loyalitas karyawan terhadap organisasi. Temuan ini memperluas pemahaman bahwa pengembangan SDM di era digital perlu memperhatikan keseimbangan antara aspek kognitif, afektif, dan sosial dalam desain pelatihan.

Di sisi lain, studi Masyruroh et al. (2023) dan Baskoro et al. (2023) lebih menekankan pada pentingnya perencanaan yang matang dalam menyusun program pelatihan digital. Keduanya menegaskan bahwa pelatihan yang sukses memerlukan asesmen kebutuhan yang akurat, metode pelatihan yang sesuai, dan evaluasi berkala. Ini menunjukkan bahwa pelatihan digital bukan sekadar soal teknologi, tetapi juga soal pedagogi, pendekatan belajar yang efektif, dan manajemen pembelajaran. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *human-centered learning* yang menempatkan pengalaman dan kebutuhan karyawan sebagai fokus utama dalam proses pengembangan.

Lebih lanjut, Kristanti dan Hariyanti (2023) menekankan pentingnya peran strategis manajemen SDM dalam mengorkestrasi pelatihan di tengah transformasi digital. Mereka menyarankan agar pelatihan dipandang sebagai proses jangka panjang dan berkelanjutan, bukan sebagai intervensi sesaat. Hal ini penting mengingat kompetensi digital bersifat dinamis dan terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi. Oleh karena itu, pelatihan harus dirancang secara modular, fleksibel, dan responsif terhadap perubahan kebutuhan organisasi dan industri.

Berdasarkan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan di era digital harus bersifat **strategis, holistik, dan berorientasi masa depan**. Organisasi perlu memanfaatkan data dan teknologi untuk mendesain pelatihan yang adaptif serta melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan evaluasi agar pelatihan lebih relevan dan bermakna. Di sisi lain, pemimpin SDM dituntut untuk memainkan peran aktif sebagai fasilitator transformasi, bukan hanya sebagai administrator pelatihan. Kombinasi antara pendekatan teknologi, strategi organisasi, dan pemahaman psikologis karyawan menjadi kunci utama keberhasilan pelatihan digital di era transformasi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap lima jurnal terbaru mengenai pelatihan karyawan di era digital, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis digital merupakan faktor kunci yang efektif dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan retensi karyawan di berbagai sektor industri. Temuan penelitian menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang secara strategis, terintegrasi dengan transformasi digital organisasi, dan memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis karyawan memberikan dampak yang signifikan tidak hanya pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Kontribusi utama dari kajian ini adalah penegasan bahwa pengembangan kompetensi karyawan tidak dapat dilakukan secara parsial atau konvensional, melainkan harus mengadopsi pendekatan holistik yang menggabungkan teknologi, strategi manajemen, dan faktor manusia secara simultan. Temuan ini membuka peluang bagi pengembangan teori baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia digital yang menekankan sinergi antara pelatihan, teknologi, dan aspek psikososial karyawan. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dan praktisi HR untuk merancang

program pelatihan yang adaptif, berkelanjutan, serta berfokus pada kebutuhan individu dan tujuan strategis organisasi. Ke depan, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi implementasi pelatihan digital dalam konteks industri spesifik dengan pendekatan kuantitatif yang lebih mendalam, serta meneliti pengaruh pelatihan digital terhadap perubahan budaya organisasi dan inovasi kerja. Dengan demikian, kajian ini memberikan pijakan yang kuat untuk pengembangan SDM yang mampu menghadapi tantangan era digital secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Masyruroh, A. J., Julia, M., Ricki, T. S., Romadhon, A., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Untuk Meningkatkan Kompetensi Karyawan Dalam Era Digital pada PT Erima Baja Jaya. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(4).(journal.csspublishing.com)
- Baskoro, F., Pancakusuma, M. B., & Raharjo, S. T. (2023). Designing And Evaluating Training Models for Human Resource Competencies in The Digital Era. *Arthatama*, 7(2), 49–62. ([Life Sci Fi Journal](http://LifeSciFiJournal.com))
- Zhang, Y., & Li, X. (2023). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15, 1482–1498. ([SpringerLink](http://SpringerLink.com))
- Mayasari, N., Suhara, A., Marlita, D., Estiana, R., & Diani, R. D. (2023). Analysis of the Impact of Digital Competency Training, Job Happiness, and Employee Productivity on Turnover Rates in the Indonesian E-Commerce Industry. *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(4). ([West Science Press](http://WestSciencePress.com))
- Kristanti, D., & Hariyanti, S. (2023). Employee Competency Development Strategy in the Digital Transformation Era: Approach from an HR Development Perspective. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan*, 3(1). ([Formosa Publisher](http://FormosaPublisher.com))