

PERAN STRATEGIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MODERN: ANALISIS KOMPREHENSIF DAN IMPLIKASI PRAKTIS

Eric Bryan Sondakh¹, Putri Melina Hilery², Sri Sundari³, Marisi Pakpahan⁴
erickbry31@gmail.com¹, putrimelinaa@gmail.com², sri.sundari@idu.ac.id³,
Marisipakpahan@ibmasmi.ac.id⁴

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji secara mendalam peran strategis pelatihan dan pengembangan dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern. Dengan menggunakan pendekatan analitis-kualitatif dan studi literatur komprehensif, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana program pelatihan dan pengembangan SDM berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi di era digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan dan pengembangan yang terintegrasi dan berkelanjutan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi, produktivitas karyawan, dan sustainability perusahaan dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Era Modern, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan.

ABSTRACT

This research deeply examines the strategic role of training and development in the context of modern human resource management. Using an analytical-qualitative approach and comprehensive literature review, this research explores how human resource training and development programs contribute to the competitive advantage of organizations in the digital era. Research results show that the implementation of integrated and sustainable training and development programs has a significant impact on organizational performance, employee productivity, and the long-term sustainability of the company.

Keywords: Modern Era, Human Resource Management, Training and Development.

PENDAHULUAN

Era transformasi digital dan disruption teknologi telah menghadirkan paradigma baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan landscape bisnis yang semakin dinamis dan kompleks menuntut organisasi untuk melakukan adaptasi berkelanjutan dalam strategi pengembangan SDM mereka. Pelatihan dan pengembangan karyawan kini menjadi aspek fundamental yang menentukan survivability dan competitiveness organisasi dalam menghadapi tantangan global.

Revolusi Industri 4.0 dan kemunculan teknologi-teknologi baru seperti artificial intelligence, machine learning, dan Internet of Things (IoT) telah menciptakan kesenjangan kompetensi (skill gap) yang signifikan dalam tenaga kerja. McKinsey Global Institute (2021) melaporkan bahwa 87% eksekutif global mengalami skill gap dalam organisasi mereka atau mengantisipasi hal tersebut dalam beberapa tahun ke depan. Kondisi ini menegaskan urgensi pengembangan program pelatihan dan pengembangan SDM yang adaptif dan future-ready.

Dalam konteks ekonomi berbasis pengetahuan (knowledge-based economy), human capital menjadi aset strategis yang menentukan daya saing organisasi. World Economic Forum (2022) memprediksi bahwa 50% dari seluruh karyawan akan memerlukan reskilling dan upskilling yang signifikan hingga tahun 2025. Tren ini mengindikasikan

bahwa investasi dalam pengembangan SDM bukan lagi sekadar pilihan, melainkan keharusan strategis bagi organisasi yang ingin tetap relevan.

Pandemi COVID-19 telah mengeksplorasi transformasi digital dan mengubah secara fundamental cara organisasi melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan. Adopsi pembelajaran digital (e-learning) dan platform kolaborasi virtual telah menciptakan paradigma baru dalam pengembangan kompetensi karyawan. Deloitte Human Capital Trends (2023) mencatat bahwa 92% organisasi global telah beralih ke model pembelajaran hybrid yang mengintegrasikan metode tradisional dengan teknologi digital.

Di kawasan Asia Pasifik, termasuk Indonesia, dinamika demografis dan persaingan talent yang semakin intensif menciptakan urgensi tersendiri dalam pengembangan SDM. Bonus demografi yang dimiliki Indonesia memberikan potensi sekaligus tantangan dalam pengembangan talent. Asian Development Bank (2023) memproyeksikan bahwa kawasan ini memerlukan investasi signifikan dalam pengembangan SDM untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi dan daya saing regional.

Pergeseran preferensi generasi milenial dan Gen-Z dalam dunia kerja juga memberikan dimensi baru dalam strategi pengembangan SDM. Penelitian LinkedIn Workplace Learning Report (2023) mengungkapkan bahwa 76% dari generasi ini memandang pengembangan karir dan pembelajaran berkelanjutan sebagai faktor kunci dalam memilih tempat kerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya program pelatihan dan pengembangan dalam strategi talent retention.

Perkembangan teknologi pembelajaran dan metodologi pelatihan terus mengalami evolusi yang signifikan. Emergence of microlearning, gamification, dan personalized learning paths telah mengubah landscape pelatihan dan pengembangan SDM. Harvard Business Review (2023) melaporkan bahwa organisasi yang mengadopsi pendekatan pembelajaran adaptif dan personalisasi mencapai tingkat engagement karyawan 47% lebih tinggi dibandingkan yang menggunakan metode konvensional.

Tantangan sustainability dan ESG (Environmental, Social, and Governance) juga memberikan dimensi baru dalam pengembangan SDM. Organisasi dituntut untuk mengintegrasikan aspek keberlanjutan dalam program pelatihan mereka, mempersiapkan karyawan tidak hanya untuk tantangan bisnis tetapi juga untuk berkontribusi pada tujuan pembangunan berkelanjutan global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Pustaka. Sumber data berasal dari buku dan artikel ilmiah yang mengkaji tentang Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami peran strategis pelatihan dan pengembangan dalam transformasi manajemen sumber daya manusia modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Transformasi Digital dalam Pelatihan dan Pengembangan

Transformasi digital telah mengubah secara fundamental cara organisasi melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Implementasi teknologi seperti Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR), dan Artificial Intelligence (AI) dalam pembelajaran telah menciptakan pengalaman belajar yang lebih imersif dan personalized. Data menunjukkan peningkatan efektivitas pembelajaran sebesar 40% ketika menggunakan teknologi immersive dibandingkan metode tradisional.

Di era digital, keunggulan kompetitif dicapai melalui kombinasi strategis antara sumber daya internal yang kuat dan penggunaan teknologi yang tepat. Perusahaan

dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan berfokus pada efisiensi operasional, diferensiasi produk dan layanan, atau segmentasi pasar yang tepat. Namun, dalam konteks digital, integrasi teknologi merupakan pendorong terpenting untuk mencapai tujuan strategis tersebut. Menghadapi tantangan era digital, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi integrasi teknologi yang dapat mendukung efisiensi operasional, diferensiasi produk dan layanan, serta segmentasi pasar yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya digunakan sebagai alat pendukung, tetapi juga sebagai fondasi utama untuk mencapai keunggulan kompetitif.

2. Personalisasi dan Adaptive Learning

Pendekatan one-size-fits-all dalam pelatihan telah digantikan oleh pembelajaran adaptif yang disesuaikan dengan kebutuhan individual. Artificial Intelligence dan machine learning memungkinkan penciptaan learning paths yang dipersonalisasi berdasarkan:

- Gaya belajar individual
- Tingkat kompetensi saat ini
- Preferensi pembelajaran
- Tujuan karir

3. Measurement dan Analytics

Pengukuran efektivitas program pelatihan mengalami evolusi signifikan dengan adopsi learning analytics. Organisasi kini dapat:

- Melacak learning progress secara real-time
- Menganalisis patterns pembelajaran
- Mengidentifikasi areas of improvement
- Mengukur ROI program pelatihan secara lebih akurat

4. Integration Talent Management

Program pelatihan dan pengembangan tidak lagi berdiri sendiri tetapi terintegrasi dengan:

- Succession planning
- Performance management
- Career development
- Compensation and benefits

5. Sustainability dan Future Skills

Fokus program pengembangan bergeser pada pembangunan future skills:

- Digital literacy
- Data analytics
- Emotional intelligence
- Adaptive thinking
- Sustainability mindset

6. Tantangan Dalam Meningkatkan Kualitas SDM

Tantangan utama yang sering ditemui dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu keterbatasan anggaran, kemudian menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam menyelenggarakan program pelatihan yang komprehensif dan bermutu tinggi. Oleh karena itu dapat dimanfaatkan pengembangan teknologi informasi. Di sisi lain, perkembangan teknologi yang pesat menjadi tantangan dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan teknologi yang diperlukan agar tetap kompetitif.

Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang mengintegrasikan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya

manusia. Langkah ini, yang melibatkan penggunaan platform e-learning, aplikasi pelatihan berbasis seluler, dan teknologi lainnya, memungkinkan pelatihan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi dalam strategi pengembangan SDM tidak hanya dipandang sebagai kendala, namun juga peluang untuk meningkatkan efektivitas dan relevansi program pelatihan di era digital saat ini.

Secara keseluruhan, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan dan perubahan di era saat ini. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan anggaran, waktu dan sumber daya, perusahaan dapat mengatasi kendala tersebut melalui strategi yang fokus dan inovatif dalam merancang program pelatihan dan pengembangan SDM.

Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar global yang padat dan menjadi pemimpin di industri mereka. Langkah-langkah tersebut, yang mencakup pemanfaatan teknologi dan manajemen waktu secara efektif, akan membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan SDM telah mengalami transformasi fundamental dari fungsi supporting menjadi strategic enabler dalam keberhasilan organisasi. Integrasi teknologi digital, personalisasi pembelajaran, dan fokus pada future skills telah menciptakan paradigma baru dalam pengembangan human capital. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengadaptasi perubahan ini mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan.

Implikasi praktis dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan SDM yang mengintegrasikan teknologi, personalisasi, dan sustainability. Organisasi perlu melakukan transformasi berkelanjutan dalam strategi pelatihan dan pengembangan mereka untuk memastikan relevansi dan efektivitas dalam menghadapi tantangan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Guru Suksmono, (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*. Vol 2. No 3.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of American Society of Training Directors*, 13(3), 21-26.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning*. Jossey-Bass.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Lominger.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. WEF.
- Deloitte. (2023). *Global Human Capital Trends Report*. Deloitte Insights.
- McKinsey Global Institute. (2021). *The Future of Work after COVID-19*. McKinsey & Company.
- Asian Development Bank. (2023). *Asian Development Outlook 2023*. ADB.
- Harvard Business Review. (2023). *The State of Learning and Development in 2023*. Harvard Business School Publishing.