



---

## SOSIALISASI PENTINGNYA MANAJEMEN PELATIHAN KERJA SEBAGAI PENGEMBANGAN JENJANG KARIER KARYAWAN BERBASIS DIGITAL

Oleh

Silvia Ekasari<sup>1</sup>, Susilo Utomo<sup>2</sup>, Balla Wahyu Budiarto<sup>3</sup>, Endah Pujiastuti<sup>4</sup>, Roy Setiawan<sup>5</sup>

<sup>1</sup>STIE Manajemen Bisnis Indonesia, Indonesia,

<sup>2</sup>STIE Manajemen Bisnis Indonesia, Indonesia,

<sup>3</sup>Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun, Indonesia,

<sup>4</sup>Politeknik Stibisnis, Indonesia,

<sup>5</sup>Universitas Kristen Petra, Indonesia,

Email: <sup>1</sup>[silvia.ekasari@stiambi.ac.id](mailto:silvia.ekasari@stiambi.ac.id), <sup>2</sup>[susilo.utomo@stiambi.ac.id](mailto:susilo.utomo@stiambi.ac.id), <sup>3</sup>[balla@ppi.ac.id](mailto:balla@ppi.ac.id),

<sup>4</sup>[widodoendah22@gmail.com](mailto:widodoendah22@gmail.com), <sup>5</sup>[roy@petra.ac.id](mailto:roy@petra.ac.id)

---

### Article History:

Received: 25-12-2024

Revised: 19-01-2025

Accepted: 28-01-2025

### Keywords:

Manajemen Pelatihan Kerja,  
Pengembangan, Jenjang  
Karier Karyawan, Digital

**Abstract:** Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah memberikan sosialisasi pentingnya manajemen pelatihan kerja sebagai pengembangan jenjang karier karyawan berbasis digital. Metode kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dalam bentuk sosialisasi kepada karyawan yang mengikuti jalannya kegiatan. Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memberikan pemahaman mengenai pelatihan kerja digital yang dilakukan secara online, luring, atau gabungan, diantaranya seperti pelatihan digital marketing, pelatihan content creator, dan pelatihan desain grafis. Tujuan dari manajemen pelatihan kerja berbasis digital adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, selain itu sebagai sarana pengembangan jenjang karier karyawan di mana pun berada

---

## PENDAHULUAN

Dunia kerja adalah lingkungan tempat orang bekerja dan memperoleh penghasilan. Dunia kerja dapat berupa perusahaan atau organisasi. Di dunia kerja, orang berkolaborasi dengan banyak orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan (Pandiangan et al., 2025; Tambunan et al., 2024; Tambunan et al., 2025). Untuk berhasil di dunia kerja memerlukan keterampilan, karakter yang baik, dan pikiran yang kuat. Tantangan di tempat kerja adalah hambatan, kesulitan, atau masalah yang mencegah seseorang bekerja secara efektif. Tantangan-tantangan ini dapat memengaruhi individu atau tim. Untuk mengatasi tantangan di tempat kerja perlu mengatur waktu dengan baik, menetapkan batasan penggunaan platform komunikasi, membangun budaya kerja yang inklusif, memperkuat komunikasi internal, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan karyawan. Dunia kerja telah mengalami banyak perubahan, termasuk perubahan di tempat kerja, budaya kerja, dan



teknologi. Perubahan dalam lingkungan kerja juga memengaruhi tuntutan pekerjaan. Beberapa pekerjaan akan tumbuh pesat sementara yang lain akan menyusut atau hilang.

Ekonomi tenaga kerja adalah cabang ekonomi yang menangani berbagai aspek pekerjaan. Aspek-aspek tersebut meliputi permintaan dan penawaran tenaga kerja, upah produktivitas, kebijakan ketenagakerjaan, interaksi tenaga kerja dan proses produksi, serta dampak kebijakan ekonomi dan peraturan pemerintah (Kurdhi et al., 2023; Mariani et al., 2023). Ekonomi tenaga kerja penting karena tenaga kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem ekonomi suatu negara. Tenaga kerja yang produktif dan efisien dapat mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Tujuan ekonomi tenaga kerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta mengembangkan perekonomian. Pekerja memainkan peran penting dalam perekonomian, baik sebagai produsen maupun konsumen. Pekerjaan menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat dan mendorong permintaan dalam perekonomian.

Manajemen pelatihan kerja adalah proses pengelolaan program pelatihan karyawan dalam suatu organisasi (Hamalik, 2005). Manajemen pelatihan kerja melibatkan perencanaan, penyampaian dan evaluasi kursus pelatihan. Tujuan dari manajemen pelatihan kerja adalah untuk menyediakan akses bagi karyawan terhadap sumber daya, pendidikan, dan pelatihan yang dibutuhkan, untuk memastikan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi sukses dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan moral, disiplin, produktivitas, sikap, dan etos kerja perusahaan serta membantunya tumbuh. Tujuan dari manajemen pelatihan kerja adalah untuk memperluas pengetahuan, keterampilan dan kemampuan peserta. Sasaran ini akan membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja, produktivitas, dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan. Manajemen pelatihan kejuruan melibatkan perencanaan, penerapan dan evaluasi kursus pelatihan (Gomes, 2009).

Pengembangan karir karyawan adalah proses peningkatan status dan jalur karir karyawan. Hal ini dilakukan dengan membangun keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang akan membantu karyawan mencapai tujuan kariernya. Untuk mengembangkan jalur karier karyawan, perusahaan dapat menyediakan kebijakan yang tepat, menyediakan informasi karier yang jelas, membuat kerangka kerja jalur karier, dan menyediakan program pengembangan karier.

Pelatihan kerja berbasis digital adalah pelatihan yang diselenggarakan secara daring untuk meningkatkan keterampilan kejuruan karyawan (Malhotra, 2012). Pelatihan ini dapat disampaikan melalui berbagai platform digital, termasuk aplikasi, video, artikel, infografis, dan tes. Pelatihan kerja berbasis digital menawarkan beberapa keuntungan yaitu peningkatan fleksibilitas, penghematan waktu, kemudahan akses, pengurangan biaya pelatihan, dan aksesibilitas di mana saja, kapan saja.

Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah memberikan sosialisasi pentingnya manajemen pelatihan kerja sebagai pengembangan jenjang karier karyawan berbasis digital.

## METODE

Metode kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dalam bentuk sosialisasi kepada karyawan yang mengikuti jalannya kegiatan. Sosialisasi merupakan upaya pemberian informasi mengenai berita dan kejadian (Pandiangan, 2022; Pandiangan, 2023; Pandiangan



et al., 2023; Ratnawita et al., 2023; Sudirman et al., 2023). Sosialisasi juga bisa disebut sebagai promosi yang merupakan sesuatu yang dilakukan karena ada sesuatu yang ingin disampaikan. Sosialisasi menyebarkan informasi yang tidak diketahui masyarakat umum. Munculnya informasi menciptakan hubungan antara pengirim dan penerima pesan. Sosialisasi program adalah proses mengkomunikasikan program perusahaan kepada masyarakat dengan tujuan mendapatkan pengakuan dan penghargaan di lingkungan tertentu. Sosialisasi juga merupakan proses di mana seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk berfungsi sebagai orang dewasa dan pada saat yang sama berfungsi sebagai agen aktif dalam posisi atau peran tertentu dalam masyarakat.

Dalam menunjang kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dibutuhkan data sekunder untuk membantu penjelasan dari bahan sosialisasi. Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari sumber lain yang sudah ada. Data sekunder sering digunakan dalam penelitian untuk menganalisis, menafsirkan, atau memperluas pengetahuan. Data sekunder dimaksudkan untuk membantu mendefinisikan dan mengembangkan masalah serta menemukan solusi. Data sekunder juga dapat digunakan untuk menemukan perspektif alternatif mengenai pertanyaan penelitian sebelumnya. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain untuk tujuan tertentu. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, majalah, surat kabar, situs web, laporan pemerintah, sumber daring, dan lain-lain (Fransisco et al., 2024; Lumbanraja et al., 2024; Marcella et al., 2024; Pandiangan, 2024; Sihombing et al., 2024; Wijaya et al., 2024; Yoppy et al., 2023).

## **HASIL**

Pelatihan kerja digital adalah program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan di bidang digital (Gultom et al., 2024; Pandiangan et al., 2024). Pelatihan ini dapat dilakukan secara *online*, luring, atau gabungan. Contoh pelatihan kerja digital diantaranya:

### 1. Pelatihan *Digital Marketing*

Pelatihan *digital marketing* adalah program yang mengajarkan cara melakukan pemasaran dengan memanfaatkan media *computerized*. Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan bisnis dengan cara menarik kepada pelanggan dan meningkatkan penjualan. Pelatihan *digital marketing* dapat dilakukan secara tatap muka. Pelatihan ini dapat diikuti oleh siapa saja yang ingin mempelajari konsep *advanced promoting* dan keterampilan pemasaran *advanced*. Pelatihan *digital marketing* bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam *digital marketing*. Pelatihan ini dapat membantu peserta mengoptimalkan komunikasi pemasaran *computerized*, meningkatkan kesadaran merek, dan mengembangkan strategi pemasaran yang efektif.



**Gambar 1. Pelatihan Digital Marketing**

Tujuan pelatihan *digital marketing*:

- a. Memberikan pengetahuan dan *attitude* terkait komunikasi *digital marketing*.
- b. Membantu peserta mengkomunikasikan merek dan produk melalui media digital.
- c. Membantu peserta memahami dan mengembangkan strategi pemasaran yang efektif.
- d. Membantu peserta meningkatkan kemampuan penjualan.
- e. Membantu peserta memahami perilaku dan kebutuhan konsumen.
- f. Membantu peserta meningkatkan kesadaran merek dan citra perusahaan.
- g. Membantu peserta mengoptimalkan penggunaan alat dalam *digital marketing*.

## 2. Pelatihan *Content Creator*

Pelatihan *content creator* merupakan program pelatihan yang mengajarkan peserta untuk membuat konten yang menarik dan kreatif untuk media digital. Pelatihan ini membantu peserta untuk mengembangkan keterampilan dalam membuat konten yang efektif dan efisien. Tujuan pelatihan *content creator* adalah untuk membantu peserta mengembangkan keterampilan dalam membuat konten yang menarik dan berkualitas. Pelatihan ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan yang dibutuhkan untuk menjadi *content creator* yang sukses. Pelatihan *content creator* dapat membantu peserta untuk menguasai keterampilan membuat konten yang menarik dan relevan. Berikut tantangan menjadi *content creator*:

- a. Konsisten dalam Membuat Konten
- b. Ketatnya Persaingan
- c. Penekanan untuk Tampil Relevan
- d. Mengelola Kritik dan Masukan
- e. Mengatur Waktu dan Prioritas

## 3. Pelatihan Desain Grafis

Pelatihan desain grafis adalah kursus pelatihan yang mengajarkan cara membuat karya desain menggunakan perangkat lunak desain. Pelatihan ini membantu peserta mengembangkan kreativitas, keterampilan, dan wawasan. Desain grafis adalah kegiatan belajar yang melibatkan pembuatan dan perancangan gambar. Selain kemampuan untuk membuat gambar, ada banyak manfaat lain dalam mempelajari desain grafis. Pelatihan sebagai desainer grafis memungkinkan kaum muda untuk mengalami proses kreatif sejak awal. Desain komunikasi visual terus berkembang dalam masyarakat, dan kaum muda harus mampu bersaing dalam dunia kerja yang semakin tangguh dan mengglobal.



Tujuan dari manajemen pelatihan kerja berbasis digital adalah untuk:

1. Meningkatkan Keterampilan
2. Meningkatkan Pengetahuan
3. Meningkatkan Kemampuan

Dengan terwujudnya tujuan dari manajemen pelatihan kerja berbasis digital adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, diharapkan juga manajemen pelatihan kerja ini sebagai sarana pengembangan jenjang karier karyawan di mana pun berada.

### **KESIMPULAN**

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memberikan pemahaman mengenai pelatihan kerja digital yang dilakukan secara online, luring, atau gabungan, diantaranya seperti pelatihan digital *marketing*, pelatihan *content creator*, dan pelatihan desain grafis. Tujuan dari manajemen pelatihan kerja berbasis digital adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, selain itu sebagai sarana pengembangan jenjang karier karyawan di mana pun berada.

### **DAFTAR REFERENSI**

- [1] Fransisco, F., Prasetyo, K., Surya, S., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Faktor-Faktor Fundamental Terhadap Earning Per Share Pada Perusahaan Perbankan BUMN. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5837-5844.
- [2] Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [3] Gultom, J. A., Pandiangan, S. M. T., Silitonga, M., Sinurat, W., & Naibaho, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PRODUK. *ATDS SAINTECH JOURNAL OF ENGINEERING*, 5(1), 14-18.
- [4] Gultom, J. A., Sinurat, W., Silitonga, M., & Harahap, E. F. (2024). EFFECT OF PROBLEM-BASED LEARNING MODEL ON LEARNING MOTIVATION IN QUALITY CONTROL COURSE. *EDUMASPUL: JURNAL PENDIDIKAN*, 8(1), 1817-1824.
- [5] Hamalik, O. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan: Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Kurdhi, N. A., Sunarta, D. A., SH, M., Nur, N., Jenita, S. E., Hatta, I. H. R., ... & Rahman, A. (2023). *Statistika Ekonomi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [7] Lumbanraja, P. C., Lumbanraja, P. L., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Covid-19 Pandemic: Is there any impact on the Agribusiness Index?. *Research of Finance and Banking*, 2(2), 87-96.
- [8] Malhotra, N. K. (2012). *Basic Marketing Research: Integration of Social Media*. England: Pearson Education Limited.
- [9] Mariani Alimuddin, S. E., Jana Sandra, S. E., Sarce Babra Awom, S. E., Pandiangan, S. M. T., Solehudin, M. M., Ahmad, S. E., ... & SE, M. (2023). *Pengantar Ekonomika*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [10] Marcella, Vicky, Hutahaeen, Thomas Firdaus, & Pandiangan, Saut Maruli Tua. (2024). Determinant of Transfer Pricing Practices for Property and Real Estate Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange Period 2020-2022. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(6), 1986-1993.



- [11] Pandiangan, S. M. T. (2022). Analysis of Factors Affecting Interest in Buying a House. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6), 2615-2620.
- [12] Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Packaging Design and E-Satisfaction on Repurchase Intention with Quality of Service as an Intervening Variable to the Politeknik Unggulan Cipta Mandiri Students Using E-Commerce Applications. *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME)*, 3(4), 51-58.
- [13] Pandiangan, S. M. T. (2024). Effect of Income and Expenditure on Foreign Visitors at Indonesian Commercial Tourist Attractions. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(2), 1-7.
- [14] Pandiangan, S. M. T., Gultom, J. A., Ariani, D., Dharmawan, D., & Butar-Butar, R. S. (2023). Effect of Problem-Based Learning Model on Learning Outcomes in Microeconomic Course. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5572-5575.
- [15] Pandiangan, S. M. T., Pattiasina, V., Mawadah, B., & Dharmawan, D. Suratminingsih.(2023). Effectiveness of Problem-Based Learning Model on Critical Thinking Ability in Financial Management Course. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5576-5580.
- [16] Pandiangan, S. M. T., Tambunan, H. N., Gultom, J. A., & Hutahaean, T. F. (2024). Analysis of Asset Management Ratio and Solvency Management Ratio. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System (JCFMBS)*, 4(2), 25-36.
- [17] Pandiangan, Saut Maruli Tua, Fachrurazi, Indajang, Kevin, Novita, Yulia, & Dharmawan, Donny. (2024). Increasing Learning Achievement through the Application of Inquiry Methods in Entrepreneurship Courses. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 8(1), 2471-2476.
- [18] Pandiangan, S. M. T., Sintesa, N., MM, C. P., Tarmin Abdulghani, S. T., MT, C., Ayi Muhiban, S. E., ... & Ak, M. (2024). *PENGANTAR BISNIS DIGITAL*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [19] Pandiangan, Saut Maruli Tua, Lumbanraja, Penny Chariti, Lumbanraja, Pretty Luci, Gultom, Josua Alexander, & LC, Mohammad Anwar. (2024). Effect of Service Quality on Hotel Guest Loyalty with Hotel Guest Satisfaction as an Intervening Variable in Five-Star Hotel. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(3), 33-41.
- [20] Pandiangan, S. M. T., Sigalingging, L., Nafisa, L., Tasrim, T., & Santosa, S. (2025). PELATIHAN PENGGUNAAN FITUR SPSS KEPADA WIRAUUSAHA SEBAGAI SARANA PROMOSI BISNIS. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(8), 1585-1592.
- [21] Pandiangan, S. M. T., Dharmawan, D., Hariyanto, M., Pujiastuti, E., & Zalogo, E. F. (2025). Resilience Management in Generation Z Entrepreneurs in Medan City. *International Journal of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(1), 19-26.
- [22] Ratnawita, P., Tua, S. M., Pratomo, A. B., Saputra, E. K., & Nuryanto, U. W. (2023). Analysis of the Experience of Teachers on Student Achievement in Economics at Private High School. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(1), 522-526.
- [23] Sihombing, R. S. Z., Tutik, D. W., Nathalie, N., Hutahaean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas, Pertumbuhan Dan Profitabilitas Terhadap Earning Per Share Terhadap PT. Bank BRI Tbk Pada Tahun 2018-2021. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8085-8093.
- [24] Sudirman, S., Taryana, T., Suprihartini, Y., Maulida, E., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Lecturer Service Quality and Infrastructure Quality on Student Satisfaction. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3577-3582.



- 
- [25] Tambunan, H. N., Pandiangan, S. M. T., & Candra, S. Mei Veronika Sri Endang, & Hendarti, Ricca.(2024). Upaya Peningkatan Perekonomian dengan Memanfaatkan Potensi Ibu Rumah Tangga di Era Digital pada Kelurahan Durian, Kecamatan Medan Timur. *E-Amal: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4 (1), 1-6.
- [26] Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658.
- [27] Tambunan, Hotbona Novandi, Haribowo, Rio, Akbar, Munizu, Musran, & Pandiangan, Saut Maruli Tua. (2025). Operational Management for Business Production Processes. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 5(1).
- [28] Wijaya, A., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). PENGARUH FEE AUDIT, AUDIT TENURE, REPUTASI AUDITOR, KOMITE AUDIT, DAN ROTASI AUDIT TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2019-2022. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4426-4438.
- [29] Yoppy, I., Hartono, I. A., Hutahaeon, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Influence Profitability, Policy debt, Policy Dividend, Investment Decision, And Firm Size to Company Value Manufacture Sub Sector Food And Drink Which Registered In the Indonesian Stock Exchange. *International Journal of Economics Social and Technology*, 2(3), 175-183.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN