

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Dewasa ini, beberapa bidang dalam kehidupan manusia telah mengalami perubahan yang sangat cepat. Kemajuan teknologi yang semakin canggih ini merupakan bagian dari dampak adanya revolusi industri. Peradaban manusia telah memasuki era revolusi industri 4.0, yang merupakan era industri yang telah menggabungkan berbagai teknologi yang terintegrasi dengan sistem kecerdasan buatan, robotika, otomatisasi, dan *internet of things*.¹ Beberapa negara di dunia seperti Jerman, Amerika, dan Inggris telah menerapkan dan turut mewujudkan teknologi 4.0 terutama pada bidang industri, untuk dapat meningkatkan daya saingnya dengan negara-negara lain dalam menghadapi pasar global yang selalu dinamis dalam perkembangannya.²

Indonesia merupakan salah satu negara yang saat ini direncanakan akan menuju era industri 4.0, dengan diluncurkannya slogan “*Making Indonesia 4.0*” oleh Presiden Indonesia Joko Widodo pada tahun 2018 sebagai sebuah *roadmap* dan strategi Indonesia untuk memasuki era industri digital yang saat ini tengah masif dilakukan oleh negara-negara

¹ Nabillah Purba dkk., “Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis dan Implementasinya”, Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, Vol. 9, No. 2, 2021, hlm. 95

² Ibid, hlm. 93

lain.³ Salah satu upaya untuk mewujudkan industri 4.0 di Indonesia yakni dengan didirikannya Pusat Industri Digital Indonesia 4.0 (PIDI 4.0) sebagai bagian dari program prioritas Kementerian Perindustrian Indonesia. Didirikannya PIDI 4.0 merupakan suatu strategi untuk meningkatkan percepatan pertumbuhan ekonomi Indonesia, dan membantu perusahaan dan pelaku industri untuk bertransformasi ke industri 4.0, khususnya pada bidang manufaktur non-migas, seperti makanan & minuman, otomotif, elektronik, kimia, farmasi, tekstil, dan alat kesehatan. Dalam pendirian PIDI 4.0, terdapat visi yang dimiliki yakni “Menjadi solusi satu atap dalam pengadopsian industri 4.0 di Indonesia dan menjadi jendela Indonesia 4.0 untuk dunia”.⁴ Untuk mencapai visi tersebut, terdapat lima misi yang dikemas dalam bentuk pelayanan utama yang diberikan oleh PIDI 4.0, yang juga disebut sebagai pilar, untuk memfasilitasi perusahaan-perusahaan industri di Indonesia agar dapat mengimplementasikan dan bertransformasi ke industri 4.0. Kelima pilar atau pelayanan tersebut yakni (1) *Showcase Center*, (2) *Capability Center*, (3) *Ecosystem for Industry 4.0*, (4) *Delivery Center*, dan (5) *Engineering & AI Center*.

Semakin masifnya perkembangan era revolusi industri 4.0 ini, berdampak pada semakin pentingnya pula pengembangan SDM (SDM) di setiap perusahaan dan organisasi, karena SDM itu sendiri

³ Venti Eka Satya, “*Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0*”, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, Vol. 10, No. 9, 2018, hlm. 19

⁴ PIDI 4.0, 2024, <https://pidi4.kemenperin.go.id/> diakses pada 13 Oktober 2024

merupakan penggerak yang dapat memberikan kontribusi dan mengembangkan perusahaan dari waktu ke waktu.⁵ Perlunya upaya dalam meningkatkan kompetensi SDM di era revolusi industri 4.0, dalam memanfaatkan teknologi digital seperti *internet of things*, *big data*, robotika, dan *AI*.⁶ Untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan SDM di suatu perusahaan dan organisasi, terutama pada perusahaan industri 4.0, maka tak jarang diperlukan program pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas dan profesionalisme seseorang untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut, PIDI 4.0 memiliki pelayanan yang dapat memfasilitasi perusahaan untuk mengembangkan SDM yang terdapat pada salah satu pilarnya, yakni pilar *Capability Center*. Pilar *Capability Center* menjadi salah satu pelayanan yang bertujuan sebagai wadah penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi bagi pelaku atau tenaga kerja industri untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, serta menerapkan keahlian industri 4.0 di perusahaannya masing-masing setelah mengikuti pelatihan yang diikuti. Pilar ini menjadi pusat penyelenggaraan pelatihan dengan topik-topik yang spesifik mengarah pada industri 4.0 di bidang manufaktur non migas,

⁵ Rio Andhika Putra dkk., “Pengembangan SDM dalam Transformasi Digital di Era Industri 4.0”, Jurnal Pengabdian masyarakat Nusantara, Vol. 2, No. 2, 2022, hlm. 10

⁶ Achmad Tahar dkk., “Strategi Pengembangan SDM dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0”, Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 6, No. 2, 2022, hlm. 12381

seperti *Lean Manufacturing*, *Data Analyst*, *Internet of Things (IoT)*, *ICT Project Manager*, *Digital Marketing*, dan pelatihan lainnya.

Sebagai tempat penyelenggaraan pelatihan industri 4.0 untuk penguatan implementasi “*Making Indonesia 4.0*”, PIDI 4.0 melalui pilar *Capability Center* memiliki target indikator kinerja yang tertuang dalam Rencana Kinerja Tahunan Pusdiklat BPSDMI Kementerian Perindustrian tahun 2024, yakni perlu menghasilkan 600 SDM yang kompeten di bidang industri 4.0 melalui pelatihan yang akan dilaksanakan pada tahun 2024.⁷ Keberhasilan penyelenggaraan pelatihan ini sangat bergantung pada panitia penyelenggara pelatihan yang terbentuk dari sejumlah pegawai di pilar *Capability Center*. Maka diperlukan kinerja yang optimal bagi panitia penyelenggara pelatihan dalam menjalankan pelatihan di PIDI 4.0, agar dapat menghasilkan pelatihan yang efektif dan efisien.

Tabel 1.1 Rencana Strategis Tahunan Pusdiklat SDMI 2024

Kode	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan
TUJUAN				
TJ	Meningkatnya Peran SDM Industri dalam Perekonomian Nasional	a. Tersedianya SDM Industri yang kompeten	3.551	Orang
PERSPEKTIF STAKEHOLDER				
SK. 1	Meningkatnya Daya Saing dan Kemandirian Industri Pengolahan Nonmigas	a. Tenaga kerja industri yang mendapatkan fasilitas sertifikasi kompetensi	1.500	Orang

⁷ BPSDMI Kementerian Perindustrian (2024), https://bpsdmi.kemenperin.go.id/storage/documents/rencana%20kinerja%20tahunan%20pusdiklat%20sdmi%202024_0001.pdf diakses pada 15 Oktober 2024

		b. Lulusan pelatihan vokasi industri berbasis kompetensi	1.306	Orang
PERSPEKTIF CUSTOMER				
SK. 2	Penguatan Implementasi <i>Making Indonesia 4.0</i>	a. Jumlah SDM industri 4.0 yang meningkat kompetensinya	600	Orang
		c. Persentase utilisasi Pusat Industri Digital Indonesia 4.0	95	Persen

Pilar *Capability Center* memiliki SDM yang berjumlah lima pegawai dan tiga mahasiswa magang, yang menjadi faktor pendukung pelaksanaan pelatihan agar dapat berjalan secara optimal. Meskipun SDM yang tersedia terbatas, diharapkan pilar *Capability Center* dapat mengoptimalkan SDM yang dimiliki untuk pelaksanaan sekitar 22 pelatihan yang telah direncanakan dan akan dilaksanakan selama tahun 2024. Dalam menyelenggarakan pelatihan, pilar *Capability Center* bekerja sama dengan mitra lembaga pelatihan untuk melaksanakan setiap program pelatihan dan sertifikasi. Sementara itu, untuk memastikan pelaksanaan suatu kegiatan dapat berjalan dengan lancar dan optimal, umumnya diperlukan suatu prosedur yang sistematis dan terstruktur sebagai standar juga panduan yang jelas bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan dari pelaksanaan di beberapa pelatihan, kerap terdapat pegawai atau mahasiswa magang yang melakukan kesalahan teknis, seperti saat melakukan penyeleksian

peserta, kesalahan dalam memberikan informasi kepada peserta lolos dan tidak lolos, kesalahan dalam mencetak berkas pelatihan, hingga dokumentasi yang tidak dilakukan, yang membuat keberlangsungan persiapan dan pelaksanaan pelatihan mengalami kendala. Dari beberapa kasus tersebut, dapat dikatakan bahwa adanya suatu standar prosedur atau yang dikenal *Standard Operational Procedure* (SOP) dalam menyelenggarakan kegiatan, khususnya penyelenggaraan pelatihan bagi pilar *Capability Center* ini, sangat diperlukan sebagai standar kerja dan agar dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja pegawai (*human error*), karena umumnya SDM melakukan kesalahan bekerja karena kurangnya standar atau panduan yang jelas.⁸ Penggunaan SOP dalam melakukan pekerjaan bagi pegawai juga dapat menjadi kunci utama untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dapat memberikan langkah-langkah instruksi yang jelas untuk melakukan suatu pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara bersama salah satu pegawai pilar *Capability & Delivery Center*, pilar *Capability Center* umumnya akan bertugas untuk menjadi koordinasi pengadaan segala sarana dan prasarana, serta proses administrasi peserta pelatihan yang akan dilaksanakan. Terdapat tiga tahap alur kerja dari pilar *Capability Center*, mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Masing-

⁸ Novita dan Lady, "Perancangan dan Penyusunan SOP & Job Description pada PT. karimun Sentral Mobil", Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 2, No. 3, 2023, hlm. 278

masing tahap alur kerja memiliki SOP yang perlu dilakukan sebagai standar kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kesalahan bekerja dapat terminimalisir.⁹

Berdasarkan wawancara bersama salah satu pegawai lainnya yang masih berada satu pilar yakni di *Capability & Delivery Center*, narasumber memiliki tanggung jawab terhadap pelatihan yang diselenggarakan sekaligus perancang buku pedoman dalam pilar *Capability Center*. Setiap divisi atau pilar dalam PIDI 4.0 idealnya memiliki pedoman atau SOP sebagai acuan dalam bekerja sehingga dapat mempermudah pegawai dalam bekerja, dan sebagai keperluan penilaian organisasi. Maka dari itu, dikembangkan SOP penyelenggaraan pelatihan dalam bentuk buku pedoman berformat cetak pada pilar *Capability Center*. Namun, pedoman tersebut sampai saat ini masih menjadi draf yang belum tuntas dalam pengembangannya, dan belum dapat digunakan oleh pegawai *Capability Center*. Hal ini disebabkan karena beban kerja pegawai yang cukup banyak dan seringnya kegiatan dinas keluar kota, sehingga membuat buku pedoman belum tuntas dalam hal konten untuk digunakan sebagai pedoman bekerja pegawai, dan perlu adanya perbaikan serta pengembangan lebih lanjut terkait buku pedoman tersebut.¹⁰

⁹ Interview dengan Novi Adeline Rosalia. Pegawai *Capability Center* PIDI 4.0, 26 Agustus 2024 pukul 13.00 WIB.

¹⁰ Interview dengan Ruli Astri Andriani. Pegawai *Capability Center* PIDI 4.0, 26 Agustus 2024 pukul 13.30 WIB.

Berdasarkan wawancara bersama ketua pilar *Capability & Delivery Center*, dikatakan bahwa pengembangan buku pedoman memang merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh pilar *Capability Center* saat ini, terutama tentang prosedur penyelenggaraan pelatihan, karena akan memberikan penjelasan, instruksi, dan gambaran tentang SOP yang perlu dilakukan oleh pegawai dalam bekerja. Selain itu, dalam menyelenggarakan pelatihan, terdapat berbagai berkas atau dokumen yang perlu dipersiapkan, namun hanya beberapa pegawai yang memiliki akses untuk dokumen tersebut, padahal terdapat kemungkinan semua pegawai dapat mengerjakan tugas-tugas dari pegawai lainnya karena beban kerja tim yang banyak namun SDM tim yang dimiliki sedikit, sehingga pengelolaan berkas masih kurang dilakukan dengan optimal. Selain itu, meskipun telah terdapat draf *softcopy* dari buku pedoman yang berformat cetak tentang prosedur penyelenggaraan pelatihan, namun keberadaan buku pedoman tersebut masih kurang memenuhi kebutuhan pilar *Capability Center* karena kekurangan dari produk berbasis cetak yang tidak memiliki fitur seperti dapat mengakses berbagai dokumen secara cepat dan kurang fleksibel untuk digunakan oleh pegawai yang notabene menggunakan perangkat seperti laptop dalam bekerja.¹¹

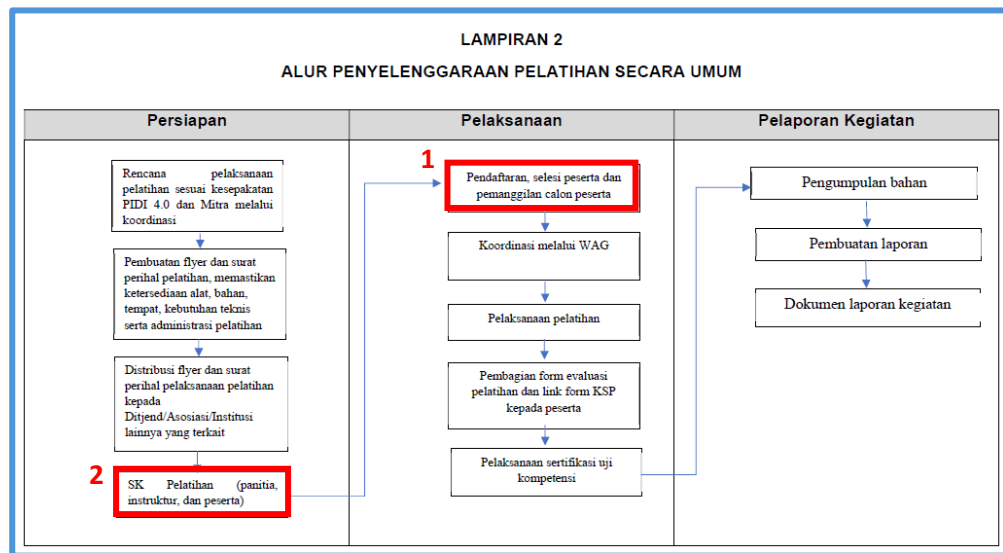
¹¹ Interview dengan Ahmad Cahyo Nugroho. Ketua Pilar *Capability & Delivery Center* PIDI 4.0, 26 Agustus 2024 pukul 14.00 WIB.

Dari penjabaran wawancara narasumber pegawai dan ketua pilar *Capability & Delivery Center*, dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugasnya untuk menyelenggarakan pelatihan, pilar *Capability Center* idealnya memiliki SOP yang dapat digunakan sebagai standarisasi pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. SOP tersebut telah disusun oleh pegawai pilar *Capability Center* yang dikembangkan dalam format buku pedoman cetak. Namun, buku pedoman tersebut belum optimal dalam hal konten dan pengembangannya. Selain itu, pengelolaan berbagai berkas pelatihan masing kurang efisien dilakukan karena hanya beberapa pegawai saja yang memiliki akses ke dokumen tertentu tersebut. Buku pedoman ini dapat mengatasi solusi kurangnya pengelolaan berkas terkait keperluan dalam penyelenggaraan pelatihan, dimana buku pedoman nantinya dapat menyajikan berbagai berkas atau dokumen yang dapat diakses oleh pegawai atau mahasiswa magang melalui fitur digital seperti *hyperlink*.

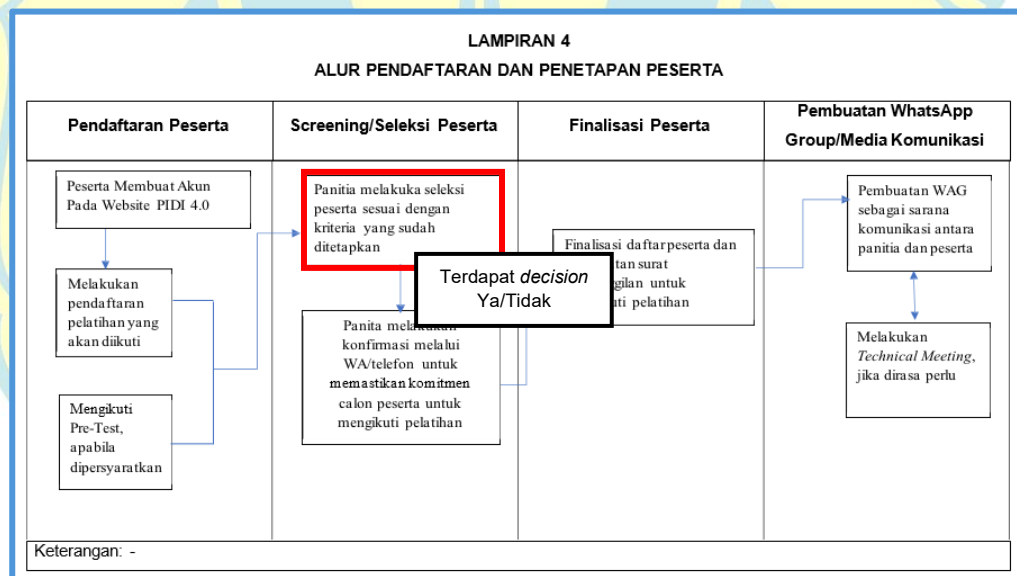
Setelah dilakukan analisis terhadap draf buku pedoman yang telah ada, bersama dengan salah satu pegawai *Capability Center*, terdapat beberapa kekurangan dalam konten pada buku pedoman tersebut, yakni belum sesuai antara SOP dalam bentuk diagram alur (*flowchart*) dengan langkah-langkah yang semestinya dilakukan dalam menyelenggarakan pelatihan, dapat dilihat pada **Gambar 1.1**. Pada lampiran *flowchart* tersebut, dikatakan bahwa salah satu prosedur

tahap pelaksanaan pelatihan adalah melakukan pendaftaran, seleksi peserta, dan pemanggilan calon peserta. Namun, menurut para pegawai, dikatakan bahwa proses tersebut termasuk pada tahap persiapan pelatihan, belum termasuk pada tahap pelaksanaan. Selain itu, masih pada **Gambar 1.1**, kurang sistematisnya prosedur pada draf yang ada, dimana dijelaskan bahwa terlebih dahulu akan dibuat Surat Keputusan (SK) pelatihan, dilanjutkan dengan pendaftaran dan seleksi peserta. Padahal dalam kondisi riil di lapangan, dilakukan terlebih dahulu pendaftaran dan seleksi, lalu dilanjut dengan pembuatan SK pelatihan.

Analisis berikutnya, pada diagram alur (*flowchart*) yang terdapat pada **Gambar 1.2**, belum dapat dikatakan memenuhi konsep *flowchart* pada idealnya, yakni masih dominan penggunaan simbol hanya untuk simbol proses, sedangkan terdapat beberapa alur penyelenggaraan pelatihan yang seharusnya menggunakan simbol *decision* dalam penyeleksian peserta, penginputan dan *ouput* sebuah dokumen.



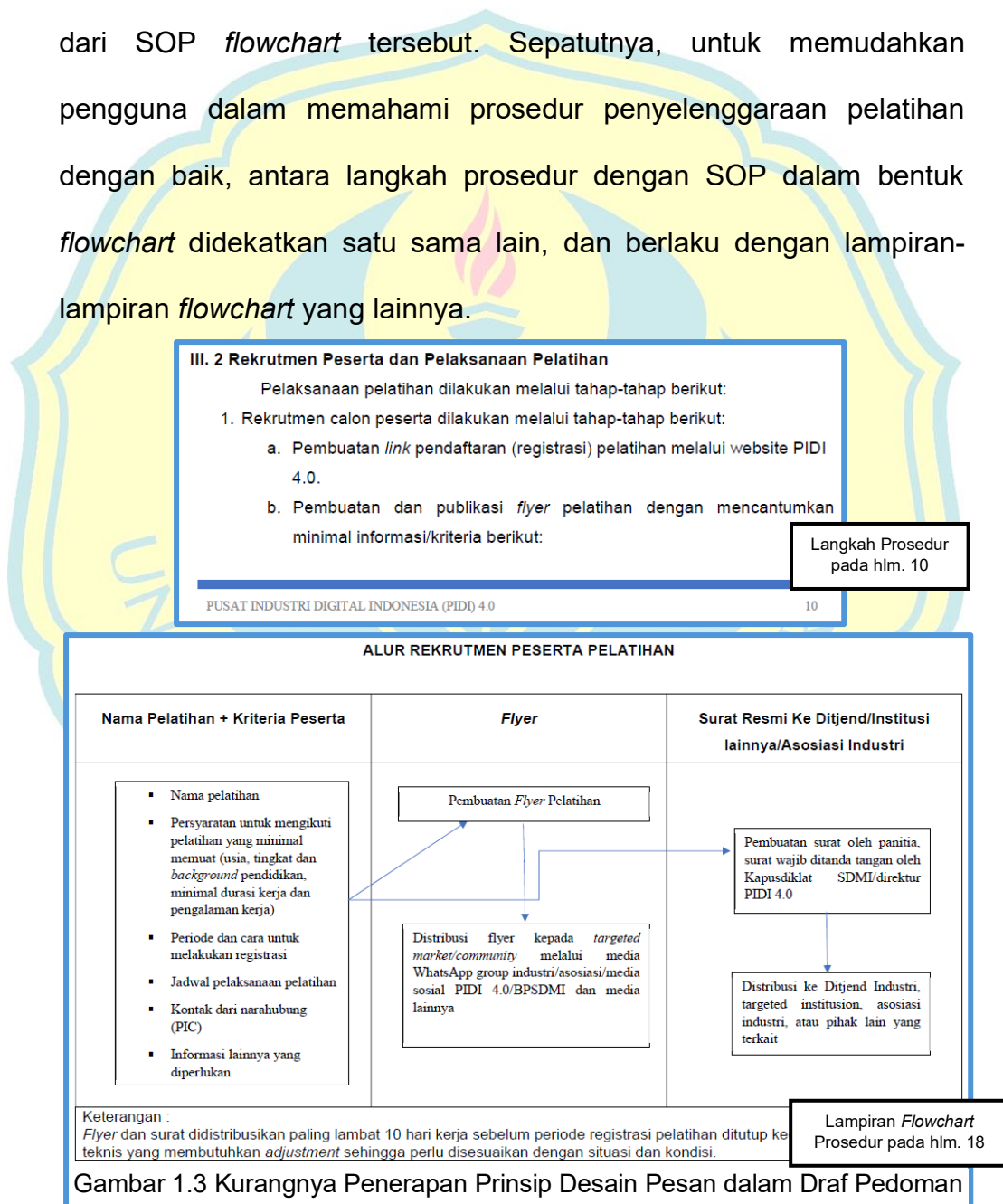
Gambar 1.1 Contoh Kesalahan pada Draf Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan PIDI 4.0



Gambar 1.2 Contoh Kesalahan *Flowcart* pada Draf Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan

Terdapat pula kekurangan dalam draf pedoman, yakni masih belum memenuhi prinsip desain pesan dan visual yang baik, salah satunya yaitu prinsip kesatuan *proximity*, yang memiliki arti upaya desain visual

dalam mengelompokkan *item-item* yang berkaitan menjadi satu kelompok yang kohesif.¹² Pada draf pedoman, SOP dalam bentuk *flowchart* diletakkan di akhir halaman sebagai lampiran, padahal di halaman isi pedoman, terdapat prosedur langkah-langkah penjelasan dari SOP *flowchart* tersebut. Sepatutnya, untuk memudahkan pengguna dalam memahami prosedur penyelenggaraan pelatihan dengan baik, antara langkah prosedur dengan SOP dalam bentuk *flowchart* didekatkan satu sama lain, dan berlaku dengan lampiran-lampiran *flowchart* yang lainnya.



Gambar 1.3 Kurangnya Penerapan Prinsip Desain Pesan dalam Draft Pedoman

¹² Ricky W. Putra, *Pengantar Desain Komunikasi Visual dalam Penerapan*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2020), hlm. 12

Dari beberapa analisis konten draf pedoman penyelenggaraan pelatihan PIDI 4.0, dapat dikatakan bahwa draf buku pedoman yang ada saat ini untuk sebuah panduan dalam menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai di pilar *Capability Center* masih belum rampung dan belum layak untuk digunakan, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut kedepannya.

Dari kondisi dan konteks pada analisis masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa perlunya upaya atau solusi yang ditinjau melalui keilmuan teknologi pendidikan. Pendekatan melalui teknologi pendidikan relevan digunakan karena teknologi pendidikan itu sendiri merupakan “Studi dan praktek etis dalam upaya memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses dan sumber-sumber teknologi yang tepat”, menurut definisi teknologi pendidikan tahun 2004.¹³ Teknologi pendidikan berfokus pada upaya memfasilitasi proses belajar melalui penciptaan, penggunaan, dan pengelolaan sumber belajar yang tepat, sebagaimana tercantum dalam definisi teknologi pendidikan tahun 2004. Dalam konteks organisasi, teknologi pendidikan tidak hanya diterapkan pada peserta didik di lingkungan pendidikan formal, tetapi juga pada pegawai sebagai pembelajar (*learner*) yang membutuhkan dukungan sumber belajar untuk memahami tugas, prosedur kerja, dan

¹³ Alan Januszewski & Michael Molenda, *Educational Technology: A Definition with Commentary*, (New York: Taylor & Francis Group, 2008), hlm. 50

alur penyelenggaraan kegiatan tertentu. Oleh karena itu, permasalahan yang berkaitan dengan kurangnya pemahaman pegawai terhadap prosedur penyelenggaraan pelatihan dapat ditangani melalui pengembangan sumber belajar berupa SOP tentang penyelenggaraan pelatihan yang tertuang dalam bentuk buku pedoman digital, yang dirancang secara sistematis berdasarkan prinsip-prinsip teknologi pendidikan.

Salah satu bentuk sumber belajar yang dapat dikembangkan untuk menjawab permasalahan tersebut adalah dengan buku pedoman digital tentang prosedur penyelenggaraan pelatihan. Buku pedoman digital dipilih karena berfungsi sebagai sarana belajar mandiri dan dapat memberikan pengetahuan bagi pegawai, baik pegawai lama ataupun pegawai baru, dalam memahami tahapan kerja, peran, dan tanggung jawab pada proses penyelenggaraan pelatihan. Dalam hal ini, buku pedoman tidak diarahkan sebagai instrumen penilaian kinerja, melainkan sebagai sumber belajar yang memberikan panduan terstruktur dan sistematis. Keberadaan buku pedoman digital diharapkan dapat membantu pegawai dalam membangun pemahaman yang sama terhadap prosedur kerja, mengefisiensikan waktu dalam pelaksanaan tugas, serta menjadi acuan pembelajaran yang dapat diakses secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan belajar pegawai di lingkungan *Capability Center* PIDI 4.0.

Selain berfungsi sebagai sumber belajar, buku pedoman dapat menjadi solusi pengelolaan berbagai berkas pelatihan bagi pegawai dalam membuat dan menyunting beberapa berkas yang diperlukan dalam menyelenggarakan pelatihan. Buku pedoman ini dapat memuat berbagai *template* dokumen yang dapat digunakan sebagai acuan dalam membuat dokumen untuk keperluan penyelenggaraan pelatihan. Dengan demikian, buku pedoman tidak hanya memberikan penjelasan konseptual mengenai prosedur kerja, tetapi juga memfasilitasi pemahaman prosedural pegawai melalui contoh dan rujukan dokumen yang relevan. Dalam konteks teknologi pendidikan, buku pedoman ini berperan sebagai bentuk dukungan belajar (*learning support*) yang membantu pegawai sebagai pembelajar dalam memahami dan menerapkan prosedur penyelenggaraan pelatihan secara mandiri.

Sedangkan pemilihan buku pedoman berformat digital didasarkan pada karakteristik pegawai yang banyak menggunakan perangkat digital seperti laptop dan *smartphone* dalam bekerja. Format digital memungkinkan buku pedoman dilengkapi dengan fitur teknologi, seperti *hyperlink* atau *barcode*, yang menghubungkan pengguna dengan berbagai dokumen pendukung secara langsung. Fitur tersebut memudahkan pegawai dalam mengakses, mempelajari, dan menggunakan dokumen yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan, sehingga buku pedoman digital dapat berfungsi sebagai

sumber belajar yang praktis, fleksibel, dan sesuai dengan kebutuhan belajarr pegawai di lingkungan kerja *Capability Center*.

Melalui penelitian pengembangan ini, diharapkan buku pedoman digital tentang prosedur penyelenggaraan pelatihan dapat memfasilitasi proses belajar pegawai pada pilar *Capability Center* dalam memahami tugas dan perannya dalam menyelenggarakan pelatihan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis masalah yang telah teridentifikasi sebelumnya, dapat disimpulkan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah terdapat buku pedoman yang dapat membantu pegawai mengerjakan tugasnya dalam menyelenggarakan pelatihan?
2. Apakah format buku pedoman yang telah ada memudahkan pegawai dalam menyelenggarakan pelatihan?
3. Bagaimana format buku pedoman yang baik untuk membantu pegawai mengerjakan tugasnya dalam menyelenggarakan pelatihan?
4. Bagaimana proses pengembangan buku pedoman digital “Prosedur Penyelenggaraan Pelatihan” untuk pegawai *Capability Center* di Pusat Industri Digital Indonesia 4.0?

C. Ruang Lingkup

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan yang telah dijabarkan di atas, peneliti memfokuskan penelitian pada salah satu masalah yang telah teridentifikasi, yakni sebagai berikut:

1. Jenis Masalah

Penelitian pengembangan yang akan dilakukan difokuskan dan dibatasi permasalahannya pada poin bagaimana proses pengembangan buku pedoman digital tentang “Prosedur Penyelenggaraan Pelatihan” untuk membantu pegawai pada pilar *Capability Center* dalam menjalankan tugas dan SOP-nya secara optimal di PIDI 4.0.

2. Sasaran

Sasaran pada penelitian pengembangan ini ialah pegawai di pilar *Capability Center* Pusat Industri Digital Indonesia 4.0 (PIDI 4.0).

3. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian pengembangan ini dimulai pada bulan Agustus 2024.

D. Tujuan Pengembangan

Dari uraian masalah yang telah dilakukan analisis, diidentifikasi, dan dibatasi permasalahannya, terdapat tujuan dari penelitian ini secara umum yakni untuk mengembangkan buku pedoman digital tentang

“Prosedur Penyelenggaraan Pelatihan” untuk pegawai *Capability Center* di Pusat Industri Digital Indonesia 4.0.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang dilibatkan, baik secara teoritis ataupun praktik, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti pengembangan selanjutnya bilamana hendak mengembangkan buku pedoman digital ataupun penelitian lanjutan dari yang sudah dilakukan saat ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata dan memberikan dampak bagi para pegawai di pilar *Capability Center* sebagai panduan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber referensi mahasiswa di program studi Teknologi Pendidikan, khususnya UNJ dalam mengembangkan buku pedoman digital.