

GAME TRAINING-BASED COMPETITION, EDUCATION, AND DIGITALIZATION (GT-CED)

Cindyasari Puspagita

Department of Management, Faculty of Economics, UNISSULA, Indonesia

email: cindyasaripuspagita81@gmail.com

Abstract. *Creating new training and development concepts to develop complex training methods is through the GT-CED (Game Training based Competition, Education and Digitalization) method. GT-CED (Game Training based Competition, Education and Digitalization) is the latest method of training to improve employee performance which is packaged in the form of competition-based training games, education, and digitalization. The GT-CED way provides an opportunity for each employee to complete the training time according to the ability of each individual*

Keywords: *game training-based competition, education, and digitalization (GT-CED)*

I. PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan adalah program yang disusun perusahaan untuk membantu karyawan melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Program pelatihan dan pengembangan dilakukan setelah proses recruitment atau seleksi oleh suatu perusahaan. Namun, terdapat sedikit perbedaan antara pelatihan dan pengembangan itu sendiri yang mana pelatihan dibutuhkan karyawan untuk melakukan tanggung jawab pekerjaannya untuk saat ini. Sedangkan, pengembangan dibutuhkan perusahaan agar karyawan dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya untuk masa yang akan datang. Pada dasarnya pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja para karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Bersamaan dengan hal tersebut, proses pelatihan juga bertujuan untuk mempersiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Didalam sebuah perusahaan melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan tidak selamanya berjalan mulus, namun banyak masalah juga yang mempengaruhi. Masalah dalam proses pelatihan dan pengembangan dapat timbul intern maupun ekstern. Masalah intern adalah masalah yang timbul dikarenakan terjadi pada masalah pada individu itu sendiri mulai dari fisiologis maupun psikologis. Pengaruh individu ketika melakukan proses pelatihan sangat kuat karena pada dasarnya pokok utama masalah pada suatu program terdapat disetiap individu yang menjalankannya. Faktor psikologis seperti keresahan pada program pelatihan yang itu-itu saja atau gelisah dikarenakan waktu training tidak pasti kapan selesainya atau juga seperti permasalahan pribadi yang dibawa hingga ke pekerjaan. Terdapat juga masalah lain selain dari individu itu sendiri yaitu masalah ekstern. Masalah ekstern adalah masalah yang timbul dikarenakan lingkungan luar individu mulai dari keadaan lingkungan sekitar individu, keadaan ekonomi dunia, hingga hukum dan peraturan yang terjadi. Masalah diatas semuanya dapat mempengaruhi proses keberlangsungan training karena pada dasarnya perusahaan bergerak pada dunia yang lebih luas, bukan hanya didalam perusahaannya sehingga pengaruh masalah ekstern dalam mempengaruhi proses training lebih besar karena sebagian besar masalah ekstern bisa memutarbalikkan keadaan perusahaan sehingga masalah kritis mulai dari peraturan sampai perkembangan teknologi diluar lingkup perusahaan menjadi masalah juga atau bisa juga sebagai peluang bagi inovasi baru perusahaan dikarenakan pengaruh masalah ekstern ini. Bukan hanya itu kendala yang dialami metode pelatihan dan pengembangan saat ini, masalah timbul dari sumber sangat beragam. Seperti masalah pada proses pelaksanaan

metodenya itu sendiri, yang sudah jelas mengenai biaya dan efisiensi waktu untuk melakukan program pelatihan dan pengembangan

Maka dari itu berdasarkan analisis seluruh masalah yang sangat kompleks tersebut terjadi, maka diciptakanlah sebuah inovasi baru yaitu dengan menciptakan proses training dimana didalamnya berbasis edukasi, kompetisi, dan digitalisasi dengan dikemas melalui metode game (permainan) dimana dengan pemenuhan kompetensi yang ditetapkan perusahaan terhadap keterampilan tiap individu (karyawan) serta berorientasi terhadap masa yang akan datang. Metode tersebut adalah GT-CED (Game Training-based Competition education and Digitalization)

II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam buku (Baten n.d.) menyatakan bahwa pelatihan adalah salah satu metode yang paling luas untuk meningkatkan produktivitas individu dan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun menurut (Hussain, Khan, and Khan 2020) pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kinerja kepada karyawan namun selain itu juga dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi. Beberapa studi juga pada dasarnya menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan komitmen karyawan dengan perusahaan atau organisasi masing-masing (Bulut and Culha 2010).

(Sendawula et al. 2018) mengatakan bahwa pelatihan merujuk pada serangkaian program yang dirancang oleh sebuah perusahaan atau organisasi atas dasar upaya dalam memberikan fasilitas belajar untuk tiap karyawannya dengan harapan tujuannya untuk mengembangkan potensi, keterampilan dan bakat dalam kompetensi yang terkait pekerjaan dapat tercapai. (Fachrunnisa et al. 2021) Pelatihan memiliki tujuan dalam meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi. Seperti kata (Urbancova 2013) bahwa pelatihan dan pengembangan yang dapat memberi keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, kepada setiap karyawannya merupakan yang dianggap paling penting dalam hal daya saing, kinerja, dan inovasi bagi perusahaan atau organisasi manapun.

(Boadu et al. 2014) mengatakan bahwa terdapat beberapa organisasi atau perusahaan yang mengalami ketidakpuasan terhadap produktivitas setelah menjadikan karyawan melakukan pelatihan dan pengembangan yang ketat. Maka dari itu seperti yang dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan harus memiliki arah tujuan yang jelas. Maka dari itu diperlukan untuk memiliki metode pelatihan dan pengembangan baru yang terarah terhadap tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan yaitu membekali individu calon karyawan di sebuah perusahaan.

Pembaharuan terhadap metode training terus dilakukan guna terus memperbaiki dan mengembangkan dengan harapan kenyamanan untuk karyawan maupun perusahaan. (Fachrunnisa et al. 2021) mengusulkan bahwa jenis metode Talent-based-training dinilai dapat meningkatkan kontribusi dan jangkauan produktivitas berdasarkan pertimbangan bahwa pelatihan berbasis talenta dapat membantu perusahaan untuk menemukan bakat yang sesuai disetiap diri individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi (Tarekegne, Wesselink, and Mulder 2006) Competence-based education training (CBE/T) lebih selaras antara pendidikan dan kebutuhan masyarakat, focus utama dari CBE/T adalah menyelaraskan kompetensi dengan filosofi pendidikan. Adapun menurut (Department of Education and Training n.d.) metode Competency-based training dibutuhkan dalam tempat kerja berdasarkan teori pelatihan yang mengembangkan ketrampilan, menanggapi informasi dan mengelola informasi untuk mencapai kompetensi Menurut (Mittelman 2018) dalam menyikapi berbagai masalah yang timbul karena satu point ‘digitalisasi’ dalam pelatihan dan pengembangan setiap individu membutuhkan kompetensi untuk menghadapi tantangan dan meningkatkannya.

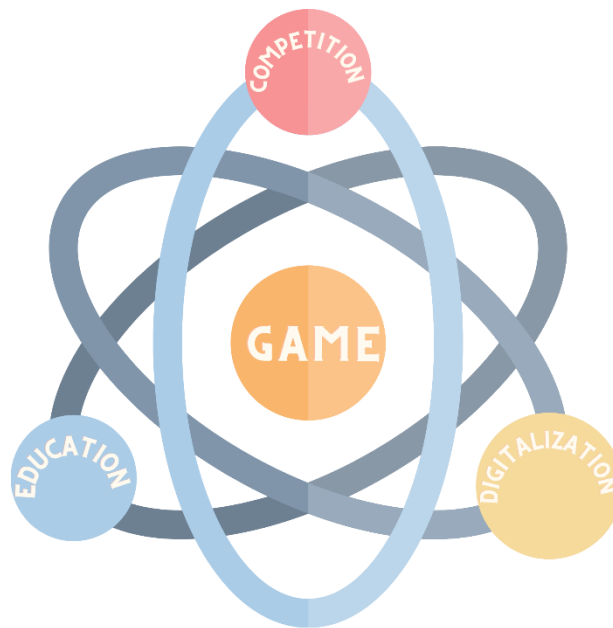
Salah satu contoh metode pelatihan yang mendukung dalam perkembangan dunia bisnis yang kompetitif adalah pelatihan berbasis game, yang mana bisa menjadi alternative bentuk

pelatihan yang lebih murah namun tetap efektif (Reiners et al. 2012). Terdapat banyak alat yang lebih potensial yang bisa digunakan untuk menyusun metode pelatihan yang lebih baik, dan tentunya gamifikasi menjadi suatu pilihan yang banyak dipilih daripada harus mendesain ulang pelatihan tradisional (Denny 2013). (Emmanuel and Ibeawuchi 2015) juga menyatakan bahwa gamified training adalah bentuk pelatihan yang baru yang dapat menghemat biaya sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan didalam organisasi. (Adhiatma, Rahayu, and Fachrunnisa 2019) menyatakan bahwa Pemberian pelatihan dengan konsep gamification memiliki kebermanfaatan bagi peserta training, peserta dapat mengeksplor dirinya secara lebih sehingga kemampuan dalam berkomunikasi juga menjadi lebih baik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menghadapi masalah dalam pelatihan dan pengembangan yang kompleks maka dibentuklah metode pelatihan yang baru dan kompleks juga yang disebut GT-CED. GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) adalah sebuah metode pelatihan yang melibatkan aspek competition, education dan digitalization yang mana dikemas dalam sebuah game untuk menjadi solusi dalam mengatasi masalah-masalah yang terjadi.

Berikut ilustrasi konsep GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization).



Gambar 1. Ilustrasi GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization)

Ketiga aspek diatas merupakan point yang banyak digunakan dalam metode pelatihan lain namun terpisah disetiap jenis metode pelatihannya. GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) dibentuk dengan menciptakan metode pelatihan gabungan dari setiap point penting dari metode pelatihan lain agar lebih kompleks namun tetap efisien. Berikut penjelasannya:

1. **Competition.** Disini aspek competition ditonjolkan dalam metode pelatihan GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) kali ini, dengan harapan bahwa setiap individu atau karyawan yang melakukan pelatihan dengan metode GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) ini dapat mengembangkan kemampuan secara menyeluruh sesuai dengan kompetensi

yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan utama dalam aspek competition disini adalah untuk meningkatkan semangat juang para calon karyawan untuk dapat bekerja di suatu perusahaan. Sesuai dengan pendapat (Bulut and Culha 2010) yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi untuk belajar ditahap awal maka benar menunjukkan komitmen terhadap organisasi atau perusahaan yang tinggi. Dengan menggunakan system kompetisi, sebuah perusahaan dapat melatih kekuatan mental tiap individu calon karyawan untuk memenuhi kompetensi yang diharapkan perusahaan. Dengan menerapkan system kompetisi tanpa disadari para calon karyawan juga akan terpacu adrenaline-nya. Selain membantu mempermudah para karyawan untuk memacu adrenaline dalam mencapai titik harapan perusahaan, juga dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan dengan kemampuan yang siap untuk bekerja dengan mudah dan akurat.

2. **Education.** Dalam aspek education, education dimasukkan kedalam metode GT-CED (Game Training-based Competition, Education and Digitalization) ini dengan harapan dapat menangani masalah intern dalam proses pelatihan dan pengembangan. Aspek education tidak langsung mempengaruhi peningkatan *skill* karyawan dalam hal ketrampilan, namun dengan melakukan pelatihan berbasis education setidaknya para karyawan memiliki dasar wawasan untuk membantu para karyawannya mencapai keberhasilan dalam memenuhi kompetensi *skill* ketika program pelatihan berlangsung. Jadi, dapat diringkas bahwa ‘education’ membantu dalam meningkatkan psikologis karyawan. Ada pepatah mengatakan tak kenal maka tak sayang maka sama halnya dengan pelatihan dan pengembangan karyawan yang mana apabila tidak tahu mengenai apa yang akan dikerjakan, pedomana apa yang harus kita jadikan pegangan, ataupun peraturan apa yang harus kita laksanakan maka karyawan tidak akan bisa bekerja dengan tulus, dengan niat yang baik, dengan hati yang senang. Memberi pengetahuan terhadap karyawan juga merupakan pelatihan. Latihan untuk para calon karyawan ketika suatu saat menghadapi problem atau masalah pekerjaan mereka memiliki dasar pegangan atau pedoman untuk mengatasinya. Tingkat pelatihan edukasi disesuaikan pada jenis program yang akan dijalankan, yang mana diberikan ketika masa pelatihan dan yang mana diberikan pada pengembangan.

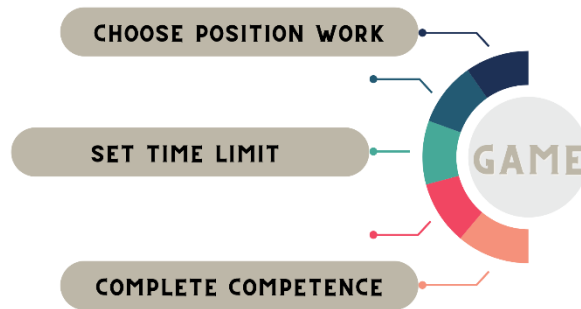
Bukan hanya masalah psikologis tiap individu namun education juga bisa meningkatkan kualitas karyawan suatu perusahaan dibanding dengan perusahaan lain. Karena pada dasarnya dalam proses edukasi ini para karyawan diberikan pengetahuan untuk meningkatkan *value* dalam diri individunya dimana *value* ini bisa menjadi ciri khas dari perusahaan tersebut. Misalnya perusahaan Syariah, perusahaan tersebut dapat menerapkan pelatihan GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) berbasis edukasi ini dengan cara memberikan pengetahuan melalui seminar religi atau qultum lainnya dengan tujuan dalam meningkatkan *value* islami tiap individu. Disini dapat dilihat bahwa perusahaan Syariah memiliki ciri khas yaitu setiap karyawannya diharapkan untuk memiliki *value* islamiah yang mana insyaallah lebih daripada perusahaan umum lainnya. Aspek education tercipta dengan tujuan membekali tiap karyawannya memiliki pengetahuan lebih diluar konteks job atau jabatannya. Pelatihan berbasis edukasi ini diharapkan para karyawan bukan hanya sekedar memiliki wawasan teoritis mengenai job atau jabatan pekerjaannya namun juga memiliki wawasan karakteristik dan moral yang bisa dibangun bagi tiap individu karyawannya.

3. **Digitalisasi.** Dalam aspek digitalisasi, digitalisasi tidak akan pernah tertinggal dalam program atau proses apapun. Dasar mengapa digitalisasi sangat diperlukan dapat dilihat melalui kemajuan perkembangan zaman yang disertai kemajuan perkembangan technology yang terus-menerus dan cepat. Maka didalam perusahaan atau organisasi

juga harus turut maju berkembang. Berdasarkan analisis masalah intern dan ekstern, aspek digitalisasi ini dapat mengatasi keduanya. Hal tersebut dikarenakan kekuatan atau power diri individu maupun perusahaan dapat dilihat atau dinilai tergantung dari kemampuan menghadapi kemajuan perkembangan dunia digital atau digitalization. Selain dapat menjadi kekuatan bagi individu ataupun perusahaan, Keterbatasan kemampuan dalam menggunakan technology bisa menimbulkan masalah baik untuk individu maupun untuk sebuah perusahaan. Maka dari itu metode pelatihan GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) diciptakan dengan juga berbasis digitalisasi dimana diharapkan para karyawan memiliki dasar yang cukup untuk mengelola atau bekerja di sebuah perusahaan yang akan selalu berkembang meningkatkan technology mengikuti zaman. Disini pengaruh ekstern sangat dominan dalam penyusunan metode pelatihan GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) berbasis digitalisasi ini. Metode training ini tercipta didasarkan pada output sebuah perusahaan adalah kepada mereka diluar lingkup perusahaan dan masalah digitalisasi juga timbul dari luar sehingga aspek digitalisasi benar-benar sangat penting supaya tidak menyebabkan ketimpangan atas masalah technology.

Kemampuan atau ketrampilan yang sekarang ini dan masa yang akan datang menjadi kewajiban yang harus dimiliki karyawan merupakan kemampuan mengelola technology. Dalam metode pelatihan GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) ini tiap karyawan diharapkan mendapatkan bekal kemampuan bertecnology untuk bisa bekerja didalam sebuah perusahaan karena masalah yang akan timbul di sebuah perusahaan diwaktu dekat maupun jangka panjang akan lebih banyak disebabkan oleh kemajuan technology yang pesat. Dalam contoh misalnya hanya kemampuan mengetik itu juga berpengaruh terhadap *value* individu. Jadi, aspek digitalisasi dalam metode ini mempengaruhi.

Dari analisis ketiga aspek diatas, metode GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) menggabungkan ketiga aspek basis pelatihan tersebut menjadi satu metode pelatihan menjadi lebih kompleks sehingga pemenuhan tiap aspek penting dapat dilakukan sekaligus dalam satu metode pelatihan yaitu GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization). Training dengan menggunakan metode ini terlihat begitu kompleks namun dalam GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) yang mana ketiga aspek tersebut diimplementasikan dalam sebuah game training maka akan lebih mudah dilakukan oleh perusahaan maupun karyawan yang akan melakukan proses pelatihan. Pemilihan metode game didasarkan pada tujuan awal penciptaan metode baru ini yaitu pemenuhan kompetensi tiap individu secara maksimal. Jadi dengan metode game training ini diwajibkan bagi setiap individu karyawan untuk memenuhi kompetensi yang ditetapkan perusahaan namun dalam metode GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) tidak menuntut bagi setiap individu untuk menyelesaikan training dalam waktu yang bersamaan. Hal tersebut dikarenakan setiap individu memiliki batas kemampuan yang berbeda-beda. Sehingga dengan menerapkan GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) perusahaan akan mendapatkan karyawan yang kompeten diwaktu yang tepat juga. Berikut skema singkat game training



Gambar 2. Skema GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization)

Maksudnya game training ini dilakukan menggunakan sebuah aplikasi yang didalamnya seperti game. Pada gambar skema diatas memperlihatkan tahap tiap indivu calon karyawan ketika memulai metode pelatihan GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) Visualisasi game akan terjadi ketika sampai pada titik skema GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) yang terakhir yaitu “Complete competence”. Berikut penjelasannya:

1. Choose position work
Penggunaan metode GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) akan dilakukan proses training dengan dibagi secara spesifik sesuai kemampuan individu melalui pemilihan jabatan kerja yang ingin dilamar. Jadi setiap individu akan melakukan proses training berdasarkan spesifikasi dirinya sendiri. Pemilihan jabatan disini dilakukan berdasarkan jabatan terakhir individu karyawan dinyatakan lolos pada proses recruitment.
2. Set a time limit
Kembali pada tujuan GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) dibentuk, tiap individu karyawan akan menentukan batas waktu maksimal kemampuannya sendiri untuk memenuhi semua kompetensi yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Dalam hal ini metode GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) berharap pihak perusahaan tidak dirugikan dengan penyelesaian training yang tidak dibatasi. Dengan adanya ‘set time limit’ maka perusahaan memiliki wewenang untuk memberhentikan atau tidak menindaklanjuti proses training individu yang melebihi batas waktu yang telah ditetapkan diawal.
3. Complete Competence
Penyelesaian metode GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) adalah tahap dimana visualisasi konsep game berlangsung. Jadi, Game training ini dapat digambarkan bahwa metode pelatihan dimana karyawan memenuhi kompetensi yang diharapkan perusahaan dengan cara penyelesaian misi seperti didalam game. Sebagai bentuk pemenuhan kompetensi yang ditetapkan perusahaan, individu menyelesaikan semua misi tersebut dengan peningkatan level. dimana setiap levelnya memiliki beberapa misi yang harus dicapai oleh karyawannya. Peningkatan level disini lebih mengarah kepada penggolongan level dimana disetiap naik level bukan berarti akan mendapatkan misi yang lebih sulit, namun hanya berganti level untuk menyelesaikan point kompetensi lainnya. Adapun misinya berupa kegiatan yang harus dilakukan karyawan untuk memenuhi kompetensi yang ditetapkan perusahaan.

Dapat digambarkan melalaui contoh, misalnya perusahaan menetapkan kompetensi bagi karyawan menginginkan jabatan sebagai sekretaris diwajibkan untuk bisa mengetik dengan

kecepatan 100 kata per menit. Maka pada metode GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) dalam aplikasi game training ini dapat dibuat pada level satu karyawan tersebut harus bisa menyelesaikan 100 kata per menit apabila misi belum dapat diselesaikan maka karyawan tersebut belum bisa naik ke level berikutnya. Dan karyawan memiliki hak untuk menyelesaikannya kapan saja. Jadi dengan menggunakan game training ini tiap karyawan akan memiliki pencapaian waktu yang berbeda-beda. Maksud dari waktu pencapaian adalah waktu para karyawan tersebut menyelesaikan waktu trainingnya untuk bisa mulai bekerja di sebuah perusahaan atau disebut batas waktu maksimal.

Pada contoh diatas disebutkan bahwa “sebagai sekretaris” yang berarti misi tersebut hanya dilakukan oleh seseorang yang pada tahap ‘choose position work’ menjabat sebagai seorang sekretaris dan misi tersebut tidak akan dilakukan oleh jabatan lainnya, kecuali pada jabatan yang berhubungan dengan jurnalistik. GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) akan mengelompokkan karyawan berdasarkan jabatan yang dipilih oleh tiap individu. Jadi selain mempermudah perusahaan mendapatkan karyawan yang kompeten juga bisa membantu karyawan untuk terarah dalam pelatihan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, selain karyawan akan berlatih dan mengembangkan *skill* yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut, GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization) membantu karyawan menjadi profesional di jabatannya, dengan begitu proses sertifikasi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan menjadi lebih ringan dan yang utama seorang karyawan akan focus pada pekerjaannya sendiri ketika telah menjabat menjadi karyawan di sebuah perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan adalah program yang disusun perusahaan untuk membantu karyawan melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Berdasarkan banyaknya masalah yang berasal dari dalam ataupun luar, yang mempengaruhi penyusunan proses pelatihan dan pengembangan sebuah perusahaan, dipertimbangkan sebuah metode baru yang bisa membantu menghadapi masalah tersebut dengan menganalisis melalui berbagai jenis program training yang sudah ada sebelumnya terciptalah metode GT-CED (Game Training-based Competition, Education, And Digitalization)

GT-CED (Game Training-based Competition, Education and Digitalization) merupakan metode pelatihan dan pengembangan yang baru untuk mengatasi masalah yang terdapat dalam proses pelatihan dan pengembangan melalui penciptaan proses pelatihan (training) dimana didalamnya berbasis edukasi, kompetisi, dan digitalisasi berdasarkan analisis terhadap masalah intern maupun ekstern dalam perusahaan di era digitalisasi yang bersamaan dengan kemajuan teknologi. Gabungan ketiga aspek penting dalam program pelatihan dan pengembangan yang dikemas menjadi sebuah game training yang dapat membantu pihak karyawan maupun perusahaan. Metode GT-CED dikemas dengan meningkatkan factor kompetitif individu dengan melakukan kompetisi didalam proses training yang dilakukan melalui program digital dimana selain meningkatkan keterampilan juga dibuat untuk proses pengembangan *value* dalam diri manusianya. Penyelesaian tingkat kemampuan karyawan diukur melalui tercapainya kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki setiap karyawan dibidang masing- masing berdasarkan kebutuhan yang diperlukan perusahaan.

Game training dibentuk sebagai inovasi yang dikembangkan untuk membuat suatu perusahaan mendapatkan karyawan yang kompeten dengan metode yang memiliki aspek kompleks dan paling efisien. Dengan menggunakan metode GT-CED diharapkan dapat membantu mempermudah perusahaan melakukan pelatihan yang trendy dan menyenangkan dimana mendapatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiatma, Ardian, Tina Rahayu, and Olivia Fachrunnisa. 2019. "Gamified Training: A New Concept to Improve Individual Soft Skills." *Jurnal Siasat Bisnis* 23(2): 127–41.
- Baten, Abdul. "How Training and Skills Development Improve Employee's Performance, Moral, and Motivation. A Study Performed in Nippon Garments Industries Ltd. (A Abedin Group of Industries) Abdul." : 1–21.
- Boadu, Francis;, Elizabeth Dwomo-Fokuo, Kofi Joseph; Boakye, and Collins Owusu-Kwaning. 2014. "Training and Development : A Tool for Employee Performance in the District Assemblies in Ghana." *International Journal of Education and Research* 2(5): 513–22.
- Bulut, Cagri, and Osman Culha. 2010. "The Effects of Organizational Training on Organizational Commitment." *International Journal of Training and Development* 14(4): 309–22. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-2419.2010.00360.x> (June 28, 2022).
- Denny, Paul. 2013. "The Effect of Virtual Achievements on Student Engagement." *Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings*: 763–72.
- Department of Education and Training. "Fact Sheet Competency-Based Training." *Australian Government*. <https://www.myskills.gov.au/media/1776/back-to-basics-competency-based-training.pdf>.
- Emmanuel, Ubani, and Echeme Ibeawuchi. 2015. "Research Design and Sampling in Social and Management Sciences in 21st Century Ubani." 2(3): 37–46.
- Fachrunnisa, Olivia, Aldizard Gani, Nurhidayati Nurhidayati, and Ardian Adhiatma. 2021. "Cognitive Engagement: A Result of Talent-Based Training to Improve Individual Performance." *International Journal of Training Research* 00(00): 1–19. <https://doi.org/10.1080/14480220.2021.1990105>.
- Hussain, Altaf, Muhammad Asad Khan, and Mohammad Hanif Khan. 2020. "The Influence of Training and Development on Organizational Commitment of Academicians in Pakistan ARTICLE DETAILS ABSTRACT." *Review of Economics and Development Studies* 6(1): 43–55.
- Mittelmann, Angelika. 2018. "Competence Development for Work 4.0." : 263–75.
- Reiners, T et al. 2012. "Operationalising Gamification in an Educational Authentic Environment." : 93–100.
- Sendawula, Kasimu, Saadat Nakyejwe Kimuli, Juma Bananuka, and Grace Najjemba Muganga. 2018. "Training, Employee Engagement and Employee Performance: Evidence from Uganda's Health Sector." <http://www.editorialmanager.com/cogentbusiness> 5(1): 1–12. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/23311975.2018.1470891> (June 28, 2022).
- Tarekegne, Chalachew, Renate Wesselink, and Martin Mulder. 2006. "Effectiveness of a Competence - Based Planting Support Training Programme for Development Agents in Ethiopia."
- Urbancova, Hana. 2013. "Competitive Advantage Achievement through Innovation and Knowledge." *Journal of Competitiveness* 5(1): 82–96.