

**Model Kelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital Bagi Anggota
Paguyuban Perantauan Argapuri Kota Tangerang Selatan**

Rahmi Andini Syamsuddin, Angga Pratama, Anisa Nurdina

Universitas Pamulang

dosen02062@unpam.ac.id, angga.pratama@unpam.ac.id, dosen01007@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi. Selain itu, melalui kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini, diharapkan menjadi kesempatan bagi Anggota Paguyuban Perantau Argapuri Kota Tangerang Selatan untuk berdiskusi dengan narasumber terkait dengan Model Tata Kelola Sumber Daya Manusia di Era Digital. Tujuan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tujuan utamanya adalah untuk memberikan pemahaman mengenai Tata Kelola Sumber Daya Manusia di Era Digital. Selain itu diharapkan dengan pengabdian kepada masyarakat ini maka keberadaan perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi besar kepada pengembangan dan penerapan keilmuan kepada masyarakat

Metode yang digunakan dalam Pengabdian ini adalah pelaksana pelatihan dan pendampingan. Kegiatan ini merupakan jenis Pengabdian Kepada Masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen - dosen Universitas Pamulang yang ahli dalam bidang manajemen SDM. Pengabdian mengadakan pertemuan terlebih dahulu dengan pengurus paguyuban perantau argapuri untuk mengumpulkan masalah yang ada kemudian mengkaji dan selanjutnya dirumuskan dalam bentuk pelatihan khususnya perihal model tata kelola sumber daya manusia di era digital. Pelatihan yang akan dipergunakan adalah rembuk atau tukar pendapat agar terjalin kebersamaan dan terdapat informasi dua arah sehingga apa yang kita harapkan tercapai. Ilmu yang didapatkan pada Pengabdian Kepada Masyarakat kali ini diharapkan mampu memberikan semangat baru bagi dosen dalam upaya mengembangkan diri memberikan pengarahan, penyampaian materi dan motivasi serta berkontribusi bagi generasi muda baik di dalam lingkungan kampus, keluarga dan masyarakat secara luas.

Kata Kunci: Tata Kelola SDM, Era Digital

ABSTRACT

This Community Service activity aims to carry out one of the Three Pillars of Higher Education. In addition, through this Community Service activity, it is hoped that it will be an opportunity for the Argapuri Association of South Tangerang City Migrants to discuss with speakers related to the Human Resource Management Model in the Digital Age. The purpose of this Community Service activity is to carry out one of the Three Pillars of Higher Education and its main purpose is to provide an understanding of Human Resource Governance in the Digital Age. In addition, it is hoped that with this community service, the existence of tertiary institutions can make a significant contribution to the development and application of science to the community

The method used in this Community Service is implementing training and mentoring. This activity is a type of Community Service carried out by Pamulang University lecturers who are experts in the field of HR management. The servant held a meeting in advance with the management of the argapuri overseas association to collect existing problems and then reviewed them and then formulated them in the form of training, especially regarding the model of human resource management in the digital era. The training that will be used is consultation or exchange of opinions so that togetherness is established and there is two-way information so that what we hope for is achieved. The knowledge gained at Community Service this time is expected to provide new enthusiasm for lecturers to develop themselves by providing direction, delivering material and motivation, and contributing to the younger generation both within the campus environment, family, and society at large.

Keywords: HR Development, Digital Era

PENDAHULUAN

Saat ini berkembang trend perusahaan bertransformasi menjadi digital company, demi untuk meningkatkan daya juang dipasar dan nilai ekonomi perusahaan. Perusahaan yang bertransformasi menjadi digital company, perlu mengembangkan kapabilitas usahanya melalui SDM yang unggul, proses bisnis yang ramping dan lincah serta dengan pemanfaatan tools atau teknologi secara efektif. SDM perusahaan merupakan faktor utama yang harus dikembangkan, karena SDM merupakan faktor pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, atau SDM merupakan competitive advantage dari sebuah perusahaan. SDM merupakan asset perusahaan yang akan mengembangkan perusahaan kedepan, namun SDM dapat pula menjadi beban perusahaan apabila karyawan tersebut tidak memberikan performansi kerja yang sebanding dengan gaji atau remunerasi yang diterimanya.

Terdapat beberapa metode pengembangan Sumber Daya Manusia atau karyawan yang biasa dilakukan di perusahaan-perusahaan antara lain Metode Skill Training, Metode Pelatihan

Ulang, Metode Pelatihan Lintas Fungsional, Metode Pelatihan Tim, Metode Pelatihan Kreativitas. Perusahaan yang bertransformasi menjadi digital company, perlu mengembangkan kapabilitas usahanya melalui Sumber Daya Manusia yang unggul, proses bisnis yang ramping dan lincah serta dengan pemanfaatan tools atau teknologi secara efektif.

Sumber Daya Manusia perusahaan merupakan faktor utama yang harus dikembangkan, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, atau Sumber Daya Manusia merupakan competitive advantage dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan asset perusahaan yang akan mengembangkan perusahaan kedepan, namun Sumber Daya Manusia dapat pula menjadi beban perusahaan apabila karyawan tersebut tidak memberikan performansi kerja yang sebanding dengan gaji atau remunerasi yang diterimanya.

Revolusi Industri 4.0 diyakini dapat meningkatkan kualitas hidup di seluruh

dunia dan diperkirakan membuat pergeseran bisnis dan sosial. Selain mendorong terbukanya pasar baru, revolusi era digital ini juga menjanjikan keuntungan jangka panjang berupa efisiensi dan produktivitas. Untuk itu perusahaan harus memanfaatkan teknologi baru dan berkembang untuk dapat mencapai tingkat efisiensi produksi dan konsumsi yang lebih tinggi, dan ekspansi ke pasar-pasar baru serta perguruan tinggi harus berbenah diri dalam menghasilkan kompetensi SDM.

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai perusahaan lewat pelatihan atau training mengenai Tata Kelola SDM di era digital ini. Di antaranya pembentukan kepribadian, mengasah keterampilan dan kemampuan kerja, hingga meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Memasuki era digital, teknologi pun diperkenalkan kepada karyawan karena perannya yang penting dalam manajemen perusahaan. Pemakaian teknologi yang semakin familier pun membuat perusahaan semakin kreatif dalam menyelenggarakan pelatihan. Jika sebelumnya kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pertemuan antara karyawan dengan mentor, sekarang ada bentuk lain yang disajikan lewat simulasi, webinar, video tutorial, hingga online training melalui platform. Bukan hanya praktis, langkah tersebut dapat membantu perusahaan menekan pengeluaran.

Pemakaian teknologi yang semakin familier pun membuat perusahaan semakin kreatif dalam menyelenggarakan pelatihan. Jika sebelumnya kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pertemuan antara karyawan dengan mentor, sekarang ada bentuk lain yang disajikan lewat simulasi, webinar, video tutorial, hingga online training melalui

platform. Bukan hanya praktis, langkah tersebut dapat membantu perusahaan menekan pengeluaran.

Problem solving ability adalah kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan kendala, dan memberikan beberapa solusi *alternative* sehingga didapat keputusan terbaik, sehingga pilihan yang tersedia sebagai pemecah masalah (solusi) yang berdampak positif dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan. Setiap bisnis atau life activity sukses salah satunya adalah memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah (*problem solving*).

Kemudian, urgensi pelatihan ini juga dirasakan saat mereka membutuhkan tuntutan jabatan maupun pekerjaan yang diakibatkan kemajuan teknologi yang berkembang. Ketatnya persaingan tak pelak mendorong perusahaan untuk mengambil langkah-langkah inovatif. Dalam hal ini, pelatihan dinilai membantu karyawan cepat beradaptasi dengan teknologi baru yang cepat bermunculan

Berdasarkan pertemuan kami dengan perwakilan dari Anggota Paguyuban Perantau Argapuri Kota Tangerang Selatan, Bapak Eddy Sukirman yang mana Beliau memimpin Anggota Paguyuban Perantau Argapuri Kota Tangerang Selatan. Maka kami memutuskan akan melaksanakan PKM dengan tema : “Model Tata Kelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital Bagi Anggota Paguyuban Perantau Argapuri Kota Tangerang Selatan”.

Kebutuhan akan lapangan pekerjaan dan tenaga kerja yang berkualitas sangat lah diperlukan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap skill yang dimiliki oleh para tenaga kerja. Skill atau keahlian yang dimiliki oleh para tenaga

kerja (SDM) sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja tersebut. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja tersebut, semakin tinggi pula pendapatan yang dihasilkan atau diberikan oleh perusahaan.

Hal ini yang mendorong para pengurus perantau argapuri untuk memberikan pelayanan yang prima bagi para anggota. Khusus nya dalam hal yang berberkaitan dengan kemajuan atau keahlian untuk para perantau Argapuri. Dengan adanya pelatihan ini yaitu “Model Tata Kelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital Bagi Anggota Paguyuban Perantau Argapuri Kota Tangerang Selatan” tentunya akan menjadi nilai tambah untuk para perantau khususnya dalam mengembangkan kualitasnya.

Di dalam Pengabdian kepada masyarakat ini akan disampaikan secara tuntas perihal pentingnya memahami dan penerapan sumber daya manusia di dalam kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat oleh narasumber yang handal dan yang telah memiliki pengalaman dalam bidangnya. Kami tim dosen juga akan memberikan kupasan materi secara detail dan mudah dipahami tentunya bagi santriwan/santriwati. Karena dengan mereka memahami, mengerti selanjutnya akan mudah diaplikasikan di organisasi ini.

Dalam pelaksanaan ada tahapan metode Pengabdian yang dilakukan mulai dari pengumpulan materi mengenai Model Tata Kelola Sumber Daya Manusia, penerapan sumber daya manusia dalam organisasi, Sumber daya manusia yang baik dan handal.

Selanjutnya kami simpulkan masalah yang muncul dan kami lakukan penyusunan materi pendukung yang berguna untuk pemecahan masalah dan

sekaligus merencanakan kegiatan serta panduan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pada pelaksanaan pengabdian dilakukan bedah buku yang dipandu oleh Narasumber yang handal dan kompeten di bidangnya.

Kemudian dilanjutkan pendampingan pelaksanaannya pada hari selanjutnya lalu kemudian dilakukan evaluasi secara menyeluruh dan bertahap untuk memastikan pemahaman mengenai Tata Kelola SDM pada era digital ini agar menjadi meningkat dan lebih baik.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana memberikan model tata kelola sumber daya manusia dalam menghadapi era digital?
2. Bagaimana menentukan model tata kelola sumber daya manusia di era digital melalui upaya meningkatkan kompetensi SDM, strategi pengembangan SDM, dan problem solving ?
3. Bagaimana cara meningkatkan kompetensi di era digital ini sehingga mampu mengikuti perubahan perkembangan teknologi yang sangat cepat?

METODE KEGIATAN

PELAKSANAAN

Mekanisme tahapan kegiatan Program Kemitraan Masyarakat (PKM) terdiri atas enam tahapan, yakni tahap persiapan, investigasi, pembekalan, pra- implementasi, evaluasi, dan implementasi. Pada tahapan persiapan dilakukan survey lokasi dan koordinasi

dengan mitra. Pada tahapan investigasi yang dilakukan adalah menggali komponen-komponen permasalahan yang tengah dihadapi mitra, mendengarkan berbagai keluhan mitra dalam menjalankan usahanya serta keinginan dan harapan mitra terhadap Tata Kelola SDM yang baik di era digital. Pada tahapan investigasi ini juga dilakukan identifikasi permasalahan yang dimiliki mitra, menggali keterampilan khususnya penggunaan digital.

Sementara itu, pada tahap pra-implementasi dilakukan penerapan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama tahapan pembekalan. Pada tahapan ini juga digunakan untuk mengetahui nilai tambah dari kegiatan pengabdian PKM yang telah dilakukan. Pada tahapan ini dapat diketahui apakah masih terdapat hal-hal yang perlu untuk diperbaiki dan bagaimana cara penerapannya. Selanjutnya, pada tahap evaluasi dilakukan evaluasi hasil pra implementasi serta kendala-kendala yang dihadapi untuk dijadikan dasar dalam melakukan perbaikan.

Terakhir adalah tahapan implementasi yang merupakan penerapan secara berkelanjutan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama kegiatan pengabdian PKM berlangsung. Implementasi ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diterapkan secara berkelanjutan diharapkan dapat mengembangkan keterampilan Anggota Paguyuban Perantau Argapuri Kota Tangerang Selatan mengenai Tata Kelola SDM yang baik di era digital ini.

TINJAUAN PUSTAKA **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli Diantaranya Menurut Sunyoto (2012:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi selain faktor aktivas dan modal. Sebagai salah satu fungsi penting maka manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Lalu Menurut Hasibuan, Malayu S. P (2017:10) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Handoko, Hani. T (2012:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi”.

Dari beberapa pengertian Sumber Daya Manusia di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Strategi Pengembangan SDM Di Era Digital

Pemberian pelatihan pengembangan SDM atau training untuk

karyawan di era digital semakin dibutuhkan. Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan memberikan dampak besar terhadap kemajuan performa hingga kualitas produk yang diberikan kepada konsumen.

Namun, hanya mengharapkan peningkatan dari sisi karyawan tanpa diimbangi dukungan dari perusahaan justru akan membuat performa takimbang dan cenderung menurun. Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai perusahaan lewat pelatihan atau training SDM. Diantaranya pembentukan kepribadian, mengasah keterampilan dan kemampuan kerja, hingga meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Memasuki era digital, teknologi pun diperkenalkan kepada karyawan karena perannya yang penting dalam manajemen perusahaan. Pemakaian teknologi yang semakin familier pun membuat perusahaan semakin kreatif dalam menyelenggarakan pelatihan. Jika sebelumnya kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pertemuan antara karyawan dengan mentor, sekarang ada bentuk lain yang disajikan lewat simulasi, webinar, video tutorial, hingga online training melalui platform. Bukan hanya praktis, langkah tersebut dapat membantu perusahaan menekan pengeluaran.

Problem Solving di Era Digital

Menghadapi revolusi industri 4.0 di era digital harus memiliki keahlian yang dibutuhkan agar dapat sukses menghadapi dinamika yang terus berubah. Keahlian tersebut menjadi pengukur kita dalam bersaing di era digital yang semakin berkembang. Tentu saja masalah yang akan muncul memiliki tingkat kerumitan yang tinggi. Kita dihadapkan dengan berbagai masalah dan dituntut untuk dapat

memecahkan masalah dengan segera. Problem solving ability adalah kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan kendala, dan memberikan beberapa solusi alternative sehingga didapat keputusan terbaik, sehingga pilihan yang tersedia sebagai pemecah masalah (solusi) yang berdampak positif dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan.

Setiap bisnis atau *life activity* sukses salah satunya adalah memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah (problem solving). Sudah jelas jika kita sebagai seorang pegawai atau entrepreneur yang berani menghadapi masalah dan mampu memecahkannya menjadi asset berharga bagi organisasi atau kelangsungan bisnis kita.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seperti diketahui, perkembangan teknologi memang sudah berhasil menghadirkan banyak solusi baru bagi berbagai kebutuhan baik individu maupun bisnis perusahaan. Mulai dari penggunaan big data, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), ataupun cloud computing.

Namun diluar itu, perkembangan terhadap SDM juga perlu diperhatikan. Dengan adanya teknologi sejumlah jenis pekerjaan akan hilang dan persaingan akan semakin ketat. Kondisi ini menjadi tantangan SDM untuk meningkatkan kemampuannya menyerap teknologi baru. Selain itu, dukungan teknologi juga menjadi hal tidak bisa ditawar lagi. Berbagai kepentingan dari pelaku usaha, akademisi, asosiasi pekerja, pemerintahan dan komunitas, sepakat bahwa ancaman dunia kerja yang akan digantikan oleh mesin dan teknologi menjadi tidak berarti jika suatu negara mampu membangun SDM yang handal.

Melek informasi dan teknologilah salah satu cara untuk menambahkan pengetahuan kepada SDM yang belum mampu menerima perkembangan yang ada ini. Edukasi mengenai informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kerja perusahaan atau organisasi merupakan harapan sumber daya manusia agar mendapatkan kemampuan yang mumpuni dalam pekerjaannya bersama teknologi.

Dengan munculnya masyarakat 5.0 diharapkan sumber daya manusia dapat melebur dengan teknologi. Big data yang dikumpulkan oleh internet of things akan dikonversi menjadi tipe intelijen baru oleh AI dan akan menjangkau setiap sudut masyarakat. Saat pindah ke Masyarakat 5.0 semua kehidupan orang akan lebih nyaman dan berkelanjutan seperti manusia yang hanya disediakan produk dan layanan dalam jumlah dan pada waktu yang dibutuhkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci menghadapi era transformasi digital. Industri 4.0 dan masyarakat 5.0 yang bertumpu pada perkembangan teknologi, mengharuskan Indonesia untuk mempersiapkan terbangunnya sumber daya yang handal. Dengan begitu, sebaiknya Indonesia perlu mempersiapkan SDM yang berkualitas yang mampu memanfaatkan teknologi dengan sebaik mungkin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci menghadapi era transformasi digital. Industri 4.0 dan masyarakat 5.0 yang bertumpu pada perkembangan teknologi, mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk mempersiapkan

terbangunnya sumber daya yang handal. Dengan begitu, sebaiknya organisasi atau perusahaan perlu mempersiapkan SDM yang kompeten dan berkualitas serta mampu memanfaatkan teknologi dengan sebaik mungkin.

2. Strategi pengembangan SDM di era digital, membutuhkan tata kelola manajemen SDM harus diperkuat oleh sistem informasi MSDM. Pengelola (manusia) yang terlibat harus memiliki jiwa kompetitif, adaptif dan inovatif
3. Problem solving dapat dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu kenali dan mengerti kebutuhan, kumpulkan data dan verifikasi akurasi, pilih teori atau prinsip yang tepat, selesaikan masalah, verifikasi dan cek hasilnya dan komunikasikan hasilnya

Saran

Divisi SDM menjadi partner bisnis yang dapat mendukung perusahaan untuk sukses di era digital. Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong para pimpinan Divisi SDM untuk mengubah fungsi divisi mereka agar sesuai dengan keperluan bisnis baik pada saat ini maupun masa depan



DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rahmi, Arman Syah, Sinta Sulistiani, Yusran Yusran, and Yeni Septiani. "PENGENALAN STRATEGI PEMASARAN PETERNAKAN AYAMGUNA MENINGKATKAN LABA PADA UKM DIDESA JUN REJO, JAWA TIMUR." *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif* 1, no. 1 (2020).
- Angga Pratama, and Rahmi Andini Syamsuddin. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SETU TAHUN 2021." *BUANA ILMU* 6, no. 1 (2021).
- Hartuti, Elizabeth Tika Kristina, . Paeno ., . Noryani ., . Muhammad Gandung, and Rahmi Andini Syamsuddin. "PENYULUHAN DAN PEMBERIAN MATERI DAN DEMO/PRAKTEK PELATIHAN SALON KECANTIKAN KHUSUS MAKE UP WAJAH SEDERHANA DENGAN KONSENTRASI PADA PENGELOLAAN PEMASARAN." *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif* 2, no. 2 (2021).
- Hasibuan, Malayu S. P. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (2011).
- Hulasoh, Ela, Rahmi Andini Syamsuddin, Alvin Praditya, Lisdawati, and Supardi Supardi. "PENGARUH GADGET TERHADAP PRESTASI BELAJAR REMAJA DI ERA MILENIAL PADA LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR DAARUL 'ULUUM PETUKANGAN UTARA, PESANGGRAHAN, JAKARTA SELATAN." *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen* 1, no. 1 (2020).
- Oktora, Jublina, and Rahmi Andini Syamsuddin. "The Influence of Work Environment and Motivation on the Performance Oriflame Indonesia's Members." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 22, no. 4 (2021).
- Oktora, Jublina, Rahmi Andini Syamsuddin, and Asadurrahim Asadurrahim. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN IBNU UMAR, CIPUTAT – TANGERANG SELATAN." *JURNAL SeMaRaK* 3, no. 2 (2020).
- Pratama, Angga, and Rahmi Andini Syamsuddin. "DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI ATAS KINERJA KARYAWAN PT BNI KCP PAMULANG." *ProBank* 5, no. 2 (2020).
- Pratama, Angga, Rahmi Andini Syamsuddin, Budhi Prabowo, Eko Sudarso, and Lismiatiun Lismiatiun. "PENINGKATAN KINERJA KADER POSYANTEK (POS PELAYANAN TEKNOLOGI TEPAT GUNA) DALAM

PELAKSANAAN PROGRAM
PENGELOLAAN TEKNOLOGI
TEPAT GUNA (TTG).” *Jurnal
Abdimas Tri Dharma Manajemen* 1,
no. 3 (2020).

Purwanto, Hery, Muchamad Fauzi, Ratna
Wijayanti, Khothibul Umam Al
Awwaly, Imam Jayanto,
Mahyuddin, Agus Purwanto, et al.
“Developing Model of Halal Food
Purchase Intention among
Indonesian Non-Muslim
Consumers: An Explanatory
Sequential Mixed Methods
Research.” *Systematic Reviews in
Pharmacy* 11, no. 10 (2020).

Rahmi Andini Syamsuddin, Lisdawati,
and Agung Tri Putranto.
“Evaluation Performance of Social
Organization in Setu District –
South Tangerang.” *Jurnal Ekonomi
& Bisnis JAGADITHA* 7, no. 2
(2020).

Sunarto, Ading, Widia Astuti, Fauziah
Septiani, Rahmi Andini Syamsudin,
and Lisdawati Lisdawati.
“PERENCANAAN KARIR
UNTUK PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
PADA MASYARAKAT DESA
BELEGA GIANYAR BALI.”
*Jurnal Abdimas Tri Dharma
Manajemen* 2, no. 2 (2021).

Susanti, Fahmi, Lisdawati Lisdawati,
Rahmi Andini, Rio Setiawan, and
Whina Ratnawati.
“MENANAMKAN JIWA DAN
SEMANGAT KEWIRAUSAHAAN
PERSAINGAN MENGHADAPI
DI ERA GLOBALISASI PADA
GURU DAN ORANGTUA
MURID BIMBINGAN BELAJAR

BIMBA PAMULANG
TANGERANG SELATAN.”
DEDIKASI PKM 1, no. 1 (2020).

Syamsuddin, Rahmi Andini.
“EVALUASI KESESUAIAN
STRATEGI OUTSOURCING
TENAGA KERJA SEBAGAI
STRATEGI PENUNJANG
STRATEGI GENERIK Rahmi
Andini Syamsuddin.” *JURNAL
SeMaRaK* 1, no. 1 (2018).

———. “KINERJA SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA
(SATPOLPP)KECAMATAN
SERPONG DALAM
PENERTIBAN PEDAGANG
KAKILIMA(PKL)DI PASAR
SERPONG.” *JURNAL SeMaRaK* 3,
no. 1 (2020).

Syamsuddin, Rahmi Andini, and
Lisdawati Lisdawati. “Kinerja
Dinas Pengendalian Penduduk,
Keluarga Berencana Dan
Pemberdayaan Perempuan,
Perlindungan Anak (DP2KBP3A)
Dalam Menangani Kasus
Kekerasan Pada Perempuan Dan
Anak Di Kabupaten Pandeglang,
Banten Tahun 2020.” *Jurnal
Apresiasi Ekonomi* 8, no. 3 (2020).

Syamsuddin, Rahmi Andini, Angga
Pratama, Denok Sunarsi, Azhar
Affandi, and Burhan Rifuddin. “The
Effect of Compensation and Work
Discipline on Employee
Performance with Work Motivation
as an Intervening Variable.” *Jurnal
Ilmiah Manajemen* 9, no. 1 (2021).

Andini, Rahmi, Arman Syah, Sinta

- Sulistiani, Yusran Yusran, and Yeni Septiani. "Pengenalan Strategi Pemasaran Pternakan Ayamguna Meningkatkan Laba Pada Ukm Didesa Jun Rejo, Jawa Timur." *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif* 1, no. 1 (2020).
- Angga Pratama, and Rahmi Andini Syamsuddin. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021." *BUANA ILMU* 6, no. 1 (2021).
- Hartuti, Elizabeth Tika Kristina, . Paeno ., . Noryani ., . Muhammad Gandung, and Rahmi Andini Syamsuddin. "Penyuluhan dan Pemberian Materi dan Demo/PraKtek Pelatihan Salon Kecantikan Khusus Make up Wajah Sederhana dengan Konsentrasi pada Pengelolaan Pemasaran." *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif* 2, no. 2 (2021).
- Hasibuan, Malayu S. P. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (2011).
- Hulasoh, Ela, Rahmi Andini Syamsuddin, Alvin Praditya, Lisdawati Lisdawati, and Supardi Supardi. "Pengaruh Gadget Terhadap Prestasi Belajar Remaja di Era Milenial pada Lembaga Bimbingan Belajar Daarul 'Uluum Petukangan Utara, Pesanggrahan, Jakarta Selatan." *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen* 1, no. 1 (2020).
- Oktora, Jublina, and Rahmi Andini Syamsuddin. "The Influence of Work Environment and Motivation on the Performance Oriflame Indonesia's Members." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 22, no. 4 (2021).
- Oktora, Jublina, Rahmi Andini Syamsuddin, and Asadurrahim Asadurrahim. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Ibnu Umar, Ciputat – Tangerang Selatan." *JURNAL SeMaRaK* 3, no. 2 (2020).
- Pratama, Angga, and Rahmi Andini Syamsuddin. "Dampak Komitmen Organisasi Atas Kinerja Karyawan PT BNI KCP Pamulang." *ProBank* 5, no. 2 (2020).
- Pratama, Angga, Rahmi Andini Syamsuddin, Budhi Prabowo, Eko Sudarso, and Lismiatun Lismiatun. "Peningkatan Kinerja Kader Posyantek (Pos Pelayanan Teknologi Tepat Guna) dalam Pelaksanaan Program Pengelolaan Teknologi Tepat Guna (TTG)." *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen* 1, no. 3 (2020).

- Purwanto, Hery, Muchamad Fauzi, Ratna Wijayanti, Khothibul Umam Al Awwaly, Imam Jayanto, Mahyuddin, Agus Purwanto, et al. "Developing Model of Halal Food Purchase Intention among Indonesian Non-Muslim Consumers: An Explanatory Sequential Mixed Methods Research." *Systematic Reviews in Pharmacy* 11, no. 10 (2020).
- Rahmi Andini Syamsuddin, Lisdawati, and Agus Tri Putranto. "Evaluation Performance of Social Organization in Setu District – South Tangerang." *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA* 7, no. 2 (2020).
- Sunarto, Ading, Widia Astuti, Fauziah Septiani, Rahmi Andini Syamsudin, and Lisdawati Lisdawati. "PERENCANAAN KARIR UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA MASYARAKAT DESA BELEGA GIANYAR BALI." *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen* 2, no. 2 (2021).
- Susanti, Fahmi, Lisdawati Lisdawati, Rahmi Andini, Rio Setiawan, and Whina Ratnawati. "MENANAMKAN JIWA DAN SEMANGAT KEWIRAUSAHAAN PERSAINGAN MENGHADAPI DI ERA GLOBALISASI PADA GURU DAN ORANGTUA MURID BIMBINGAN BELAJAR BIMBA PAMULANG TANGERANG SELATAN." *DEDIKASI PKM* 1, no. 1 (2020).
- Syamsuddin, Rahmi Andini. "EVALUASI KESESUAIAN STRATEGI OUTSOURCING TENAGA KERJA SEBAGAI STRATEGI PENUNJANG STRATEGI GENERIK Rahmi Andini Syamsuddin." *JURNAL SeMaRaK* 1, no. 1 (2018).
- . "KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOLPP) KECAMATAN SERPONG DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKILIMA (PKL) DI PASAR SERPONG." *JURNAL SeMaRaK* 3, no. 1 (2020).
- Syamsuddin, Rahmi Andini, and Lisdawati Lisdawati. "Kinerja Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Dalam Menangani Kasus Kekerasan Pada Perempuan Dan Anak Di Kabupaten Pandeglang, Banten Tahun 2020." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8, no. 3 (2020).
- Syamsuddin, Rahmi Andini, Angga Pratama, Denok Sunarsi, Azhar Affandi, and Burhan Rifuddin. "The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 9, no. 1 (2021).