

## PENATA KELOLAAN SDM DI ERA DIGITAL PADA PAC GERAKAN PEMUDA ANSOR KECAMATAN PAGEDANGAN KABUPATEN TANGERANG - BANTEN

Lidya Pricilla<sup>1</sup>, Irma Sari Octaviani<sup>2</sup>, Karolina<sup>3</sup>

Universitas Pamulang

Email: [dosen02478@unpam.ac.id](mailto:dosen02478@unpam.ac.id)

### *Abstract*

*The purpose of this service is to improve the quality of skilled workforce because it is increasingly important to build and process existing resources in order to be competitive and catch up with other nations, both at the local, regional and global levels. This need is felt to be increasingly urgent, because the demands of the development of globalization continue to flow freely without regard to clear boundaries. A question that must be recycled from the beginning so that the issue of human resources and employment generates a fair and elegant understanding. Efforts to build and create a competitive climate are not efforts for resources in competing for jobs created by the government, but also efforts to be independent as a whole person. The attitude of flexibility, innovation and creative thinking is one of the efforts to foster creative power to appear as an entrepreneurial spirit. Indonesia's vast territory and consists of thousands also requires creative and innovative entrepreneurs to assist the government in managing and processing natural resources. Natural resources are abundant and there are still many that require new touches in the fields of technology, information and adding economic value in order to have added value.*

**Keywords:** *Competence; Human Resource Development; Problem solving.*

### **Abstrak**

Tujuan pengabdian ini adalah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja terampil karena semakin hari semakin penting keberadaannya dalam membangun dan mengolah sumber daya yang ada agar memiliki daya saing dan mengejar ketertinggalan dengan bangsa lain, baik di tingkat lokal, regional dan global. Kebutuhan ini dirasakan semakin mendesak, karena tuntutan perkembangan globalisasi terus mengalir deras tanpa memandang batasan-batasan yang jelas. Sungguh pun akibat globalisasi itu berdampak pada hilangnya beberapa jenis pekerjaan, yang berarti pula terdapat peningkatan jumlah sumber daya manusia yang harus diserap dalam dunia kerja. Sebuah pertanyaan yang harus didaur dari awal agar permasalahan sumber daya manusia dan lapangan pekerjaan menghasilkan pemahaman yang adil dan elegan. Upaya membangun dan menciptakan iklim kompetisi bukan merupakan upaya sumber daya dalam bersaing memperebutkan lapangan kerja yang diciptakan oleh pemerintah, tetapi juga merupakan upaya-upaya untuk mandiri sebagai pribadi yang utuh. Sikap

fleksibilitas, inovasi dan kreatif dalam berpikir merupakan salah satu upaya untuk menumbuhkan daya kreasi untuk tampil sebagai jiwa entrepreneur. Wilayah Indonesia yang luas dan terdiri dari ribuan pula membutuhkan entrepreneur yang kreatif dan inovatif untuk membantu pemerintah dalam mengelola dan mengolah sumber daya alam. Sumber daya alam yang melimpah dan masih banyak yang membutuhkan sentuhan-sentuhan baru di bidang teknologi, informasi dan menambah nilai ekonomis agar memiliki nilai tambah.

**Kata Kunci : Kompetensi; Pengembangan SDM; Problem Solving.**

## A. PENDAHULUAN

Pada era digital seperti saat ini, perkembangan teknologi semakin berkembang pesat dan cepat. Agar tetap dapat mengikuti perkembangan tersebut perusahaan dituntut untuk peka terhadap perubahan yang terjadi. Kepekaan suatu perusahaan dapat diperoleh dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insannya berkembang maksimal, sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman. Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting, berhasil ataupun tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia ataupun karyawannya didalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian yang penting bagi suatu pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang diperlukan yang sanggup menguasai teknologi digital dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja sumber daya manusia sebagai beban dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia dengan etos kerja rendah. Dalam mengelola sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja profesional, yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, dan juga disertai komitmen yang total pada paradigma yang integral yang dimaksud paradigma kerja adalah konsep utama tentang kerja yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan serta standar yang ingin dicapai

SDM merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Melalui SDM suatu organisasi dapat dijalankan hingga mencapai Sistem informasi dan teknologi informasi merupakan hal fundamental yang harus dimiliki untuk melakukan kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Perkembangan teknologi informasi dapat memberikan kemudahan masyarakat dalam menjalankan berbagai kegiatannya dalam aspek organisasi dan bisnis. Dalam dunia bisnis sebuah organisasi, informasi merupakan komponen utama sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. teknologi informasi atau IT dapat di gunakan untuk membantu mempermudah dalam melakukan aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan tersebut, semakin baik teknologi informatika yang dipakai semakin cepat respon suatu perusahaan terhadap kebutuhan perusahaan dan konsumen Peningkatan penggunaan teknologi canggih atau lebih dikenal dengan komputer sebagai salah satu bentuk pengembangan teknologi informasi banyak digunakan untuk mengubah pemrosesan data akuntansi secara manual/ konvensional menjadi otomatis atau modern. Otomatisasi sistem teknologi informasi yang berdasarkan pada kecanggihan komputer dapat memberikan berbagai fungsi secara cepat dan tepat.

Revolusi Industri 4.0. menghadirkan peluang sekaligus tantangan yang sangat besar terutama bagi dunia usaha. Efek disrupsi yang sangat masif terutama akibat gelombang digitalisasi dan otomatisasi memang membuat Revolusi Industri 4.0. banyak menenggelamkan lapangan-lapangan kerja yang sudah lama eksis. Kondisi di Era 4.0 mengharuskan kita sebagai manusia Memiliki Kemampuan Dalam Menghadapi Kehidupan. Era Milenial Mengharuskan Manusia Dengan Berbagai Bentuk Kegiatan, Pekerjaan, Jasa, Usaha Dan Industri Menggunakan Teknologi Informatika Sebagai Alat Melancarkan Tugas Dan Kewajibannya. Berhadapan Dengan Era 4.0 Sumber Daya Manusia Harus Memiliki Strategi Agar Bisa Mengimbangi Dan Berhasil Di Era Tersebut. Saat Ini Dan Kedepannya Sumber Daya Manusia (Sdm) Yang Diperlukan Pemerintah Pusat Maupun Daerah, Dunia Usaha, Dunia Industri, Pendidikan, Dan Organisasi Kemasyarakatan Adalah Sdm Yang Memiliki Skill, Kompetensi, Kapabilitas Dan Pengetahuan Yang Andal, Sehingga Kelak Nantinya Sdm Ini Menjadi Modal Dalam Membangun Bangsa. Pendekatan Manajemen Strategis Dalam Mengelola Sdm Sangat Dibutuhkan Terutama Dalam Menghadapi Era 4.0, Dimana Revolusi Industri 4.0 Merupakan Fenomena Yang Mengkolaborasikan Teknologi Cyber Dan Teknologi Otomatisasi. Konsep Penerapannya Berpusat Pada Konsep Otomatisasi Yang Dilakukan Oleh Teknologi Tanpa Memerlukan Tenaga Kerja Manusia Dalam Proses Pengaplikasiannya. Memilih Sdm Yang Mampu Menjawab Tantangan Di Era 4.0 Atau Zaman Milenial Ini Hendaknya Menggunakan Manajemen Strategik, Karena Manajemen Strategik Merupakan Suatu Proses Penentuan Arah Dan Tujuan Organisasi Dalam Jangka Waktu Panjang Melalui Pemilihan Metode, Formulasi Strategi Dan Implementasi Yang Terencana Secara Sistematis. Dengan Kondisi Tersebut, Segala Bentuk Yang Berkaitan Dengan Sdm Mampu Dilaksanakan Dengan Baik, Sehingga Dapat Mengurangi Kesalahan Dalam Memilih SDM.

## **B. METODE PELAKSANAAN**

Metode pelaksanaan pada kegiatan ini adalah dengan penyampaian materi dan dilakukan sesi tanya jawab, diskusi yang dilakukan setelah penyampian materi dari para penyaji, pengabdian kepada mitra, dapat pembekalan tentang pentingnya meningkatkan kompetensi SDM

di era digital , strategi peningkatan daya saing SDM di era digital dan pengambilan keputusan dalam peningkatan sumber daya manusia mitra. Pada kegiatan penyampaian materi dan diskusi ini, penyaji pengabdian juga memberikan penjelasan mengenai model-model tata kelola sumber daya manusia yang bisa digunakan dalam proses meningkatkan kualitas SDM di era digital

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan dalam pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada tanggal 24-25 februari 2022, Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. Pelatihan ini menitikberatkan dan berfokus pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada Gerakan Pemuda Ansor kecamatan pagedangan kabupaten tangerang-banten. Hasil Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini memberikan pelatihan kepada Gerakan Pemuda Ansor kecamatan pagedangan kabupaten tangerang-banten agar dapat menata keloaan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia di era digital. Untuk mengaplikasikan pelatihan dan edukasi bagi SDM diperlukan metode yang tepat agar penyampaiannya tepat sasaran contohnya seperti melalui webinar, simulasi, video pelatihan, hingga pembelajaran *mobile* dapat menjadi alternatif untuk dilakukannya pembelajaran digital. Dengan begitu diharapkan dapat mengembangkan keterampilan SDM agar lebih maksimal, terutama saat menghadapi era digital.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi atau perusahaan tersebut terdapat sekelompok atau seorang yang dapat memenuhi tuntutan dan tujuan organisasi atau perusahaan atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya perencanaan yang telah dilakukan agar mampu bersaing di era revolusi industri 4.0. Pada era revolusi digital ini sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang mampu mengubah suatu tantangan menjadi peluang maka perusahaan mampu lebih produktif, inovatif serta adaptif pada setiap generasi. Saat ini memasuki generasi revolusi industri 4.0. Setelah perencanaan strategis dirumuskan, perencanaan tersebut harus diimplementasikan dan dievaluasi secara berkesinambungan.



**Gambar 1. Penyampaian materi dan Penyerahan Kenang-kenangan**



Gambar 3. Foto bersama

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. 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.
- b. 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
- c. *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.

## 2. Saran

Divisi SDM merupakan 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 untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan karena SDM dapat memengaruhi keberhasilan setiap organisasi atau perusahaan. Sehingga Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Andi Rahman, Abdi Rahmat, Ardy Cresna Crenata, Harry Bawono, Jauharul Anwar, Langgeng Prima Anggradinata, M. Didit Saleh, and Muhammad R. Damm / Triyanto. (2018) *Gerakan Pemuda Anzor: Dari Era Kolonial hingga Pascareformasi*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Ahmad, I., & Jenderal, D. 2018. *Proses Rofifah Warohidah, Annisa dan Anggun Badu Kusuma*. 2019. *Perkembangan Era Revolusi Pembelajaran Digital dalam Era Revolusi Industri 4 . 0 Era Disrupsi Teknologi*,p 1–13
- Dessler, Gari .2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba
- Full\_Paper\_Sioswoyo\_2018. *The National Conference On Management And Business (Ncmab) 2018 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- DRPM. *Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI. Panduan Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, Edisi XII. 2018
- Haryono, S. 2018. *Re-Orientasi Pengembangan Sdm Era Digital Pada Revolusi Industri 4.0: The National Conference on Management and Business (NCMAB)*. Direktorat Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pricilla, L. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) daerah Operasi 1 Jakarta*. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 7(2), 10–18.
- Pricillia, L, & Octaviani, I.S. (2020) “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Cimb Niaga, TBK Cabang Kabupaten Temanggung.” *Jurnal Ilmiah* 8, no. 2: 29–38.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). *Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>

- Solihin, D., Ahyani, Karolina, Pricilla, L., Octaviani, I.R. (2021). Pelatihan Pemasaran Online Berbasis Digital Untuk Meningkatkan Penjualan Bisnis Online Pada UMKM Di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *DEDIKASI PKM*. 2(3). 307-311.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Octaviani, I.R., & Pricilla, L. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistis Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. 4(1).