

Tata Kelola Sumber Daya Alam Manusia Di Era Digital Bagi Pegawai Dan Pengurus LPM Kelurahan Serua Indah

Angga Pratama, Gatut Dradjad Purwoko, Rahmi Andini Syamsuddin

Dosen Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email : angga.pratama@unpam.ac.id , dosen00612@unpam.ac.id , dosen02062@unpam.ac.id

ABSTRAK

Pengembangan teknologi digital dan aplikasinya sangat tergantung kepada kesiapan SDM. Kesiapan SDM dalam memenuhi tuntutan pekerjaan harus diantisipasi pemerintah dan pelaku usaha. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya unsur manusia sebagai pegawai, tujuan suatu organisasi tidak dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Tuntutan kebutuhan zaman yang berbasis Information and Communication Technology memegang peranan penting dalam menunjang kebutuhan masyarakat di setiap daerah. Dengan adanya mekanisasi pekerjaan, manusia harus berbagi pekerjaan dengan robot. Robot akan bekerja untuk hal-hal yang bersifat mekanik, software aplikasi akan menjalankan pekerjaan yang bersifat rutin dan mengolah data menjadi informasi. Manusia bekerja untuk hal-hal yang bersifat strategis, antara lain merancang dan mengawasi pekerjaan robot dan aplikasi, menciptakan inovasi atau metoda kerja baru serta mengerjakan hal-hal yang berhubungan dengan kreativitas dan perasaan. Setiap individu dituntut untuk mampu beradaptasi, yakni dengan mengembangkan kompetensinya. Hal ini berupa kompetensi teknis (technical skills) dan non teknis (soft-skills). Technical skills diperoleh melalui pendidikan vocation, pelatihan, dan program sertifikasi teknis. Pemberian pelatihan pengembangan SDM atau training untuk Pegawai di era digital semakin dibutuhkan. Pemakaian teknologi yang semakin familier pun membuat perusahaan semakin kreatif dalam menyelenggarakan pelatihan. Jika sebelumnya kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pertemuan antara Pegawai 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). Sudah jelas jika kita sebagai seorang pegawai atau entrepreneur yang berani menghadapi masalah dan mampu memecahkannya menjadi asset berharga bagi organisasi atau kelangsungan bisnis

Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan SDM, era Digital

ABSTRACT

The development of digital technology and its applications really depends on the readiness of human resources. The readiness of human resources to meet job demands must be anticipated by the government and business actors. Human Resources (HR) is the most important element in an organization. Without the human element as employees, an

organization's goals cannot be achieved as expected. The demands of the times based on Information and Communication Technology play an important role in supporting the needs of society in every region. With the mechanization of work, humans have to share work with robots. Robots will work on mechanical things, application software will carry out routine work and process data into information. Humans work for strategic matters, including designing and supervising the work of robots and applications, creating innovations or new work methods and working on things related to creativity and feelings. Every individual is required to be able to adapt, namely by developing their competencies. This takes the form of technical (technical skills) and non-technical (soft-skills) competencies. Technical skills are obtained through vocational education, training and technical certification programs. Providing HR development training or training for employees in the digital era is increasingly needed. The use of increasingly familiar technology makes companies more creative in providing training. If previously this activity was carried out in the form of meetings between employees and mentors, now there are other forms which are presented through simulations, webinars, video tutorials, and even online training via platforms. Not only practical, this step can help companies reduce expenses. Problem solving ability is the ability to identify problems and obstacles, and provide several alternative solutions so that the best decision is obtained, so that the options available as a problem solver (solution) have a positive impact on completing the task or job. Every successful business or life activity has the ability to solve problems. It is clear that we as employees or entrepreneurs who dare to face problems and are able to solve them become valuable assets for the organization or business continuity

Keywords: *Competency, HR Development, Digital era*

Analisis Situasi Permasalahan

Beberapa kegiatan Kelurahan Serua Indah antara lain koperasi, arisan, gamelan dan campursari serta santunan bagi masyarakat dan anggota yang membutuhkan. Kelurahan Serua Indah Gunung Kidul berada dalam naungan, sementara anggotanya adalah gabungan dari pedagang dan beberapa profesi lainnya. Dalam hal ini Kelurahan Serua Indah bergerak dalam bidang sosial dan ikut serta menggerakkan laju industry kreatif. Kelurahan Serua Indah mengadakan pertemuan anggota dalam waktu 1 bulan sekali untuk berkumpul, berdiskusi dan silaturahmi. Beberapa bentuk kegiatan sosial Kelurahan Serua Indah adalah dengan menyumbangkan

mobil ambulance di Jabodetabek secara gratis bagi pada masyarakat dan anggota keluarga.

Teknologi digital yang berkembang sangat pesat telah merubah peran manusia dalam bekerja. Kehadiran robot dalam pekerjaan rutin dan atau berisiko tinggi, menjadi solusi yang sangat tepat untuk meningkatkan produktivitas dan mutu kerja, meningkatkan efisiensi biaya serta mengurangi risiko insiden di lokasi-lokasi kerja berbahaya. Demikian pula kehadiran software aplikasi, telah menciptakan transaksi antara manusia dengan mesin yang bersifat online, sehingga mengurangi tenaga kerja manusia.

Dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia sebuah perusahaan, tentunya dibutuhkan pelatihan dan pendidikan. Yang dimaksud dalam pelatihan dan pendidikan ini adalah aktivitas meningkatkan dan memelihara kemampuan karyawan untuk bekerja. Namun adapun metode pelatihan dan pengembangan tenaga kerja yang berguna untuk meningkatkan tanggung jawab dan kedisiplinan masing-masing tenaga kerja.

Ada banyak metode pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat dipilih dan digunakan. Masing-masing metode pelatihan ini pun memiliki kekhususan serta ektivitas tersendiri dalam mencapai sasaran tertentu.

Terdapat beberapa metode pengembangan Sumber Daya Manusia atau karyawan yang biasa dilakukan di perusahaan-perusahaan yaitu:

- Metode Skill Training
- Metode Pelatihan Ulang
- Metode Pelatihan Lintas Fungsional
- Metode Pelatihan Tim
- Metode Pelatihan Kreativitas

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 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.

1. Upaya Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Di Era Digital Revolusi Industri 4.0 diyakini dapat meningkatkan kualitas hidup populasi di seluruh dunia dan diperkirakan membuat pergeseran lanskap bisnis dan sosial. Selain mendorong terbukanya pasar baru, revolusi era digital ini juga menjanjikan keuntungan jangka panjang berupa efisiensi dan produktivitas. Proses bagi konsumen untuk mendapatkan barang dan jasa akan menjadi lebih efektif dan efisien. 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 yang mampu beradaptasi dalam perkembangan

revolusi industri 4.0 menuju society 5.0 di mana era saat semua teknologi adalah bagian dari manusia. Internet tak hanya digunakan sebagai informasi, melainkan untuk menjalani kehidupan. Dengan demikian, perkembangan teknologi dapat meminimalisir adanya kesenjangan pada manusia dan masalah ekonomi di kemudian hari.

2. 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. 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. Kemudian, urgensi pelatihan karyawan 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.

3. 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.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai dan pengurus pada Kelurahan Serua Indah?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan pengurus pada Kelurahan Serua Indah?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dan pengurus pada kelurahan Serua Indah?

TUJUAN PELAKSANAAN

1. Dalam pembangunan kelurahan serua indah, dengan melakukan penyuluhan pengembangan SDM, hal ini bertujuan agar mempersiapkan SDM yang baik bagi para pekerja tetap berjalan baik hingga menciptakan SDM yang kompeten.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan SDM

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas sumber daya manusia mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan meningkat kemampuan kerjanya.

Serta memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan / organisasi. Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan agar dapat berkembang secara lebih dinamis. Sebab

sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting di dalam sebuah perusahaan. Peningkatan kapasitas dan kualitas suatu bangsa melalui pembangunan sumber daya manusia yang unggul merupakan tugas bersama dalam menciptakan bangsa yang kuat dan negara yang makmur. Melalui sumber daya manusia yang unggul, tangguh dan berkualitas baik secara fisik dan mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian bangsa, namun juga dalam mendukung pembangunan nasional.

Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap gerak pembangunan. Hanya dari sumber daya manusia yang berkualitas tinggilah yang dapat mempercepat pembangunan bangsa. Jumlah penduduk yang besar, apabila tidak diikuti dengan kualitas yang memadai, hanyalah akan menjadi beban pembangunan.

Era Digital

Era digitalisasi di awal abad-21 telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Kita saat ini masuk pada era industry era serba digital dalam segala hal didalam kehidupan kita. Persaingan antar perusahaan di era revolusi digital (4.0) semakin tajam dan semakin cepat perubahannya.

Di zaman yang semakin berkembang ini yaitu era digital, teknologi merupakan

suatu hal yang sangat penting. Dunia pada saat ini tengah menghadapi era teknologi atau biasa disebut revolusi industri 4.0. kondisi tersebut ditandai langsung dengan penggunaan mesin digital dan internet yang menyebabkan perubahan yang cepat dan signifikan terhadap segala sektor kehidupan manusia sehingga memudahkan manusia dalam melakukan berbagai pekerjaan. Dengan segala kemudahan itulah mampu mengubah cara hidup, bekerja, dan berhubungan satu sama lain. Industry 4.0 merupakan otomasi dari pekerjaan-pekerjaan manusia yang dibantu langsung oleh teknologi sehingga pekerjaan akan lebih efisien dan efektif dikerjakan.

MATERI DAN METODE PELAKSANAAN

Kerangka Pemecahan Masalah

Pengabdian terhadap masyarakat ini diharapkan membantu SDM Kelurahan Serua Indah baik peningkatan kualitas SDM serta bagaimana mengajarkan para pekerja dengan akhlakul karimah yang baik dengan mengajarkan norma-norma yang baik dalam masyarakat agar siswa dapat menjadi generasi penerus bangsa yang berbudi luhur. Karena padazaman ini bukan hanya kualitas sumber daya manusia yang kompeten yang patut dijadikan tujuan tetapi juga diimbangi dengan akhlak yang baik sehingga berguna bagi masyarakat, nusa dan bangsa.

Realisasi Pemecahan Masalah

Kegiatan PKM dimulai dengan doa serta perkenalan dari ketua dan para anggota pelaksana. Adapun kegiatan tersebut

dilakukan Kelurahan Serua Indah dengan mempresentasikan materi pembinaan dan penyuluhan yang disampaikan oleh semua anggota pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat. Kemudian kegiatan diskusi, tanya jawab serta sharing mengenai permasalahan yang berkaitan dengan tema PKM hingga dapat memberikan manfaat pada peserta PKM. Pada hari Selasa 23 April 2024 yaitu diawali dengan kegiatan persiapan dan gladi resik yang diikuti oleh semua dosen pengabdian, mahasiswa dan beberapa pekerja dari Kelurahan Serua Indah, yang mana persiapan tersebut berupa penyiapan tempat, peralatan maupun perlengkapan kegiatan.

Khalayak Sasaran

Adapun pesertanya adalah pegawai dan pengurus LPM Kelurahan Serua Indah

Tempat dan Waktu

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini kami rencanakan akan dilaksanakan selama satu hari yaitu pada hari selasa 23 April 2024. Persiapan kegiatan dilakukan dengan mempersiapkan segala sarana dan prasarana untuk pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat mulai dari koordinasi dengan semua peserta PKM dan Pihak kelurahan serua indah, menyiapkan materi pembinaan, konsumsi hingga transportasi.

Metode Kegiatan

Metode kegiatan ini berupa pemaparan materi/presentasi ilmu manajemen. Berikut ini adalah tahapan yang dilakukan :

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan yang dilakukan meliputi:

- a. Survei awal, pada tahap ini dilakukan survei kelokasi Munggang Wonosobo.
 - b. Pemantapan dan penentuan lokasi dan sasaran. Setelah survei maka ditentukan lokasi pelaksanaan dan sasaran peserta kegiatan.
 - c. Penyusunan bahan / materi yang meliputi: slide dan makalah untuk kegiatan pelatihan ilmu manajemen.
2. Tahap Pelaksanaan Pelatihan
Tahap ini akan memaparkan secara jelas tentang pentingnya ilmu manajemen, dengan menitikberatkan pada penjelasan mengenai bagaimana menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan inovatif, serta pengembangan motivasi kerja karyawan. Selanjutnya dilakukan tahap sharing pengalaman atau pun diskusi tanya jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat di kelurahan serua indah yang terdiri dari perwakilan pegawai dan pengurus lpm kelurahan serua indah Serta seluruh anggota pengabdian yaitu para dosen dan mahasiswa Universitas Pamulang. Kegiatan dilaksanakan melalui ceramah, diskusi tanya jawab mengenai bagaimana upaya memacu kualitas SDM di tengah. Selain itu para narasumber memberikan penyuluhan dan pelatihan yang diikuti oleh para peserta yang berkumpul di kelurahan serua indah. Kegiatan berjalan lancar, peserta antusias untuk berdiskusi serta para narasumber

lebih bersemangat untuk memberikan penyuluhan.

Kami merasa sangat perlu membagikan ilmu yang kami punya mengenai pengembangan SDM untuk memacu kualitas SDM di kelurahan serua indah. Pendidikan merupakan salah satu alat untuk menghasilkan perubahan pada diri manusia. Manusia akan dapat mengetahui segala sesuatu yang tidak atau belum diketahui sebelumnya. Pendidikan merupakan hak seluruh umat manusia. Hak untuk memperoleh pendidikan harus diikuti oleh kesempatan dan kemampuan serta kemauannya. Dengan demikian, dapat dilihat dengan jelas betapa pentingnya peranan pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM agar sejajar dengan manusia lain, baik secara regional (otonomi daerah), nasional, maupun internasional (global).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat di kelurahan serua indah berjalan dengan lancar meski pada masa namun dengan tetap melaksanakan protokol kesehatan sesuai anjuran pemerintah setempat. Untuk memacu kualitas SDM di kelurahan serua indah, peningkatan kualitas SDM lebih ditekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas proses produksi dalam mempertahankan keseimbangan ekonomi.

Pendidikan berkelanjutan merupakan salah satu alternatif dalam peningkatan kualitas SDM. Berbagai pendekatan perlu dilakukan agar

peningkatan kualitas SDM ini terlaksana dengan baik dan cepat. Walaupun krisis ekonomi belum berlalu di negara kita, ditambah dengan gejolak politik yang seakan-akan tak kunjung reda, kehidupan ini berjalan terus tanpa henti. Kebutuhan demi kebutuhan terus diperlukan, tidak terkecuali kebutuhan akan pendidikan. Oleh karena itu dalam menghadapi persaingan global, utamanya SDM kelurahan serua indah dapat lebih mengembangkan kompetensi dengan pengembangan SDM.

Saran

Kami mengemukakan beberapa saran yang barangkali ada manfaatnya bagi peningkatan kualitas SDM di kelurahan serua indah. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas SDM merupakan keharusan yang mutlak diperlukan. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas SDM harus segera direalisasikan.
2. Era globalisasi menghadirkan persaingan yang ketat merupakan tantangan yang makin berat. Untuk itu peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan berkelanjutan perlu diberi bantuan kepada SDM yang ingin meningkatkan kualitas dirinya, baik bantuan material, moral maupun spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

Freshka Hasiani. S, "Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Pelalawan" Jurnal Jom FEKON Vol. 2 No. 2 Oktober 2015.

Freddie Yeremia Christanto dan Thomas Santoso, "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt Wahana Kosmetika Indonesia" Jurnal AGORA Vol. 2, No. 2, (2014)

Hasibuan, Malayu, S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hassan, A. (2017). Human Resource Development and Organizational Values. Journal of European Industrial Training, 445

Kartadinata, Sunaryo. 2017. Pendidikan dan Pengembangan SDM Bermutu Memasuki Abad XXI. Purwokerto: Makalah Konvensi.

Mangkunegara, A. P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Pamungkas, I. B., Putranto, A. T., Pratama, A., Syah, A., & Nurdina, A. (2020). Membangun Perekonomiandi Lingkungan Masyarakat. Dedikasi PKM, 1(2), 25-31.

Pratama, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik). Penerbit Widina.

Pratama, A., Syakhrial, S., & Suntari, E. (2022). Penerapan Manajemen Pemasaran Bisnis Online Masyarakat dan Gerakan Pemuda Ansor Kelurahan Pagedangan Kecamatan Pagedangan Tangerang. Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(2), 198-201.

Pratama, A., & Suntari, E. (2023). Penerapan Strategi Pemasaran Produk Hasil

Pemanfaatan Limbah Rumah Tangga Masyarakat di Desa Ciseeng, Kecamatan Ciseeng, Kabupaten Bogor. *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 4-6.

Purnomo, S., Syamsuddin, R. A., Prabowo, B., Sularmi, L., & Pratama, A. (2020). Peningkatan Kualitas Pengurus Posyantek Menjadi SDM yang Unggul dalam Menyongsong Era Industri 4.0. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 263-270.



Dokumentasi Kegiatan

