

Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital

Sutrisno^{1*}, Puji Harjianto², Hadiwinata³

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

dosen00035@unpam.ac.id^{1*}, dosen00009@unpam.ac.id², dosen00326@unpam.ac.id³

Received 12 Desember 2023 | Revised 25 Desember 2023 | Accepted 26 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kegiatan Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) merupakan salah satu dari penerapan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dalam pelaksanaannya memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Pelaksanaan PKM ini mengambil judul "Pelatihan Pengelolaan SDM Di Era Digital". Metode yang digunakan pada pelaksanaan PKM ini adalah workshop atau pelatihan tentang pentingnya pengelolaan SDM di era Digital untuk para pelaku usaha. Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) berjalan dengan sangat lancar dan seluruh peserta yang hadir dipastikan mendapatkan pemahaman materi dengan cukup baik. Pada akhir sesi pelatihan peserta diberikan juga praktek sederhana guna menunjang kemampuan implementasi pengelolaan SDM yang unggul. Sebagai penyempurnaan dan memastikan kemampuan peserta dalam menerapkan materi secara maksimal, akan dilakukan tahapan evaluasi secara berkala dari tim dosen dan praktisi pengajar PKM.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengelolaan; Digital

Abstract

Community Service Implementation Activities (PKM) is one of the applications of the Tri Dharma of Higher Education which in its implementation makes a positive contribution to society. The implementation of this PKM is entitled "HR Management Training in the Digital Era". The method used to implement this PKM is a workshop or training on the importance of HR management in the Digital era for business actors. Community Service Results (PKM) went very smoothly and all participants who attended were guaranteed to understand the material quite well. At the end of the training session, participants were also given simple practices to support their ability to implement superior HR management. To improve and ensure participants' ability to apply the material optimally, regular evaluation stages will be carried out by the team of lecturers and PKM teaching practitioners.

Keywords: Training; Management; Digital

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan SDM di era digital harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Kualitas sumber daya manusia pada sebuah organisasi sangat menentukan kemajuan sebuah bisnis dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Salah satu

cara untuk menjaga kualitas kinerja SDM adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pengembangan Sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara mengadakan seminar atau pelatihan untuk menambah *skill* dalam bekerja. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja

untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Ketika SDM dikelola secara efektif, manajer SDM dapat dengan mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki ketrampilan yang diperlukan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah rangkaian kegiatan perusahaan dalam waktu tertentu agar menciptakan sikap karyawan yang mengalami perubahan. Tujuannya adalah untuk memajukan visi perusahaan serta membantu terkait pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam mempertahankan atau meningkatkan kesehatan bisnis.

Tujuan pengembangan SDM adalah: Pertama, menemukan dan mengembangkan potensi dari dalam diri karyawan yang selama ini tidak pernah terlihat; Kedua, mengembangkan budaya perusahaan dalam hal kerjasama tim yang solid dan kolaborasi antar divisi untuk membentuk profesional berkualitas; dan Ketiga mendorong dan memotivasi sifat percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas. Seiring dengan perkembangan teknologi, pelatihan dan pengembangan karyawan dapat dilakukan secara digital. Melalui webinar, simulasi, video pelatihan, hingga pembelajaran *mobile* dapat menjadi alternatif untuk dilakukannya pembelajaran digital.

Kebutuhan akan lapangan pekerjaan dan tenaga kerja yang berkualitas sangat lah diperlukan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pengembangan SDM yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. 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.

Di era globalisasi ini, semua dituntut untuk dapat menggunakan teknologi dengan baik. Selain itu pengembangan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dan sangat di-

butuhkan dalam kegiatan sehari-hari. Dengan adanya pengembangan SDM yang baik maka tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dapat terwujud. Pelatihan yang diberikan oleh para tim dosen dari Universitas Pamulang ini bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada para perantau Argapuri agar dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) di era yang serba digital. Pelatihan yang diberikan ini meliputi: membuat rencana kegiatan untuk perantau dan pengurus Argapuri, mendesain pengembangan SDM yang baik. Dengan adanya pelatihan ini mereka diharapkan dapat membuka usaha baru, membuka lapangan pekerjaan baru di kemudian hari. Dengan demikian para perantau Argapuri ini tidak lagi mencari pekerjaan namun menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Kajian Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Hasibuan (2016:10) 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 Bintoro dan Daryanto dalam Sevynica Rianda (2022:194) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Fungsi Manajemen SDM

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen

sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan,

perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Tujuan Manajemen SDM

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara: 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi; 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif; 3) Mengembangkan kualitas kerja

dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan; 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan; dan 5) Mensosialkan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi dengan baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan

kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Cara Mengembangkan SDM Yang berkualitas di Era Digital yaitu :

1. Melakukan pelatihan,
Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan individu, dalam hal meningkatkan pengetahuan, ketrampilan yang dimiliki serta sikap yang bersangkutan.
2. Melakukan pendidikan
Pengembangan Sumber daya manusia dengan cara edukasi atau cara pendidikan dapat dilakukan oleh perusahaan . Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kerja, yang merupakan suatu pengembangan diri yang bersifat formal dan berhubungan langsung dengan karir mereka di organisasi tersebut.
3. Melakukan pembinaan
Melakukan pembinaan para karyawan di suatu perusahaan untuk mengembangkan SDM /Pembinaan bisa dilakukan dengan mengatur serta membina para pegawai atau karyawan yang menjadi subsistem organisasi dengan beberapa program penilaian dan juga perencanaan.
4. Melakukan perekrutan
Mengembangkan SDM dengan cara rekrutmen sebagai langkah pengembangan sumber daya manusia.
5. Melakukan perubahan sistem
Target dari perubahan ini adalah untuk melakukan penyesuaian atau adaptasi terhadap perubahan baik eksternal maupun internal.
6. Kesempatan
7. Penghargaan

METODE

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 usaha Argapuri untuk mengumpulkan masalah yang ada kemudian mengkaji dan selanjutnya dirumuskan dalam bentuk Pelatihan khususnya perihal pengelolaan MSDM 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.

Setelah itu, pengabdian membuat materi dan susunan panduan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan materi Pengelolaan Manajemen SDM di era digital. Lanjut penyusunan materi pendukung yang berguna untuk pemecahan masalah dan sekaligus merancang kegiatan serta panduan pengelolaan MSDM yang unggul. Pada pelaksanaan pengabdian dilakukan pelatihan dan dilanjutkan pendampingan pelaksanaannya pada hari hari selanjutnya lalu kemudian dilakukan evaluasi secara menyeluruh dan bertahap untuk memastikan tercapainya manajemen SDM yang baik di era digital.

Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) diselenggarakan di lokasi yang telah ditetapkan dengan mengakomodir jumlah peserta untuk dapat berkumpul dengan nyaman dan tenang yaitu di Perumahan Depok Maharaja Blok P/14. Adapun ruang lingkup yang akan kami bahas dalam Pelatihan ini antara lain:1) Pelatihan tentang pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat dalam Usaha; 2) Pelatihan terhadap teknik pengelolaan SDM di era digital; 3)Pelatihan

untuk Mengelola Sumber Daya Manusia secara maksimal.

Kerangka Pemecahan Masalah

Alur kerja yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi usaha pada Paguyuban Argapuri seperti ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pelaksanaan PKM diukur berdasarkan jawaban peserta pelatihan dengan tentang: materi pelatihan, fasilitator, tempat pelatihan dan sajian/konsumsi selama pelatihan yang diukur menggunakan penilaian skala 1 sampai 5 berikut:

Tabel 1. Skala jawaban responden pelatihan

Skor	Kriteria
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup
1,81-2,60	Kurang
1,00-1,80	Kurang Skali

Tabel 2. Penilaian Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan

No	Penilaian Kegiatan	5	4	3	2	1	Jmh	Skor	Rata-rata	Keterangan
A Materi Pelatihan										
1	Jelas dan mudah diikuti	20	6	4	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
2	Relevan dengan objektivitas pelatihan	19	7	4	0	0	30	135	4.50	Sangat Baik

	Sub Total_1	39	13	8	0	0	60	271	4.52	Sangat Baik
B	Narasumber									
1	Penguasaan materi	23	2	5	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
2	Keampuan <i>Public Speaking</i>	20	5	5	0	0	30	135	4.50	Sangat Baik
3	Kejelasan dalam penyampaian	21	4	5	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
4	Kemampuan dalam menjawab pertanyaan	17	10	3	0	0	30	134	4.47	Sangat Baik
5	Penampilan	24	1	5	0	0	30	139	4.63	Sangat Baik
	Sub Total_2	105	22	23	0	0	150	682	4.55	Sangat Baik
C	Tempat Pelatihan									
1	Kenyamanan dalam belajar	20	8	2	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
	Sub Total_2	20	8	2	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
D	Sajian/Konsumsi									
1	Coffe break/snack	21	4	5	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
2	Makan Siang	20	9	1	0	0	30	139	4.63	Sangat Baik
	Sub Total_2	41	13	6	0	0	60	275	4.58	Sangat Baik
	Kesimpulan Umum Pelatihan	115	47	28	0	0	300	1366	4.55	Sangat Baik

5. Baik Sekali , 4. Baik, 3. Cukup, 2. Cukup, 1. Kurang Sekali

Berdasarkan hasil jawaban 30 responden dari 130 peserta pelatihan pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. **Materi pelatihan** yang meliputi kejelasan materi, mudah diikuti dan relevan dengan obyektivitas pelatihan yang dilaksanakan diperoleh skor nilai 4,53 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
2. **Narasumber** pelatihan dalam hal penguasaan materi, kemampuan *Public Speaking*, kejelasan materi, penampilan dan kemampuan menjawab pertanyaan peserta diperoleh skor nilai 4,55 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
3. **Tempat pelatihan** dalam hal ini kenyamanan peserta selama peserta mengikuti pelatihan tergolong sangat baik dengan skor nilai 4,60 dan terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
4. **Sajian/konsumsi** dalam hal penyediaan coffee break/snack dan makan siang peserta diperoleh skor nilai 4,58 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

5. Dari hasil keseluruhan pelaksanaan pelatihan manajemen keuangan bagi usaha kecil dan menengah rata-rata keseluruhan diperoleh nilai 4,55 katagori pelatihan “sangat baik”. Adapun urutan evaluasi pelaksanaan kegiatan pelatihan dari yang tertinggi hingga terendah meliputi: materi pelatihan skor 4,53, Narasumber dengan skor 4,55, tempat pelatihan dengan skor 4,60 dan sajian/konsumsi dengan skor 4,58.

Pembahasan

1. Materi pelatihan yang diberikan kepada peserta sangat baik karena materi disampaikan dengan jelas, mudah diikuti dan relevan dengan peserta.
2. Narasumber pelatihan sangat baik dalam menguasai materi, cara/gaya penyampaian (*Public Speaking*), kejelasan materi, penampilan dan kemampuan dalam menjawab permasalahan yang disampaikan oleh peserta.
3. Tempat pelatihan sangat baik, karena peserta merasa nyaman dalam mengikuti seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir.
4. Konsumsi dan coffee break/snack yang disediakan sangat baik.



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan Pengabdian Masyarakat

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ABMAS/article/view/24034/11369>
Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
T.Hani Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang dilakukan pada Usaha Di Paguyuban Argapuri sangat bermanfaat bagi semua anggota dalam meningkatkan pemahaman mereka akan kemampuan dalam mengelola SDM di era digital. Oleh karena itu, kegiatan sejenis dapat dilaksanakan secara berkelanjutan. Selain itu diperlukan adanya bantuan solusi untuk membantu pemasaran produk yang dihasilkan, agar dikenal oleh masyarakat luas.

Secara keseluruhan kegiatan pelatihan yang meliputi: materi, Narasumber, tempat pelatihan, dan konsumsi mendapat respon sangat baik dari seluruh peserta. Sehingga pelatihan sejenis dapat terus dilaksanakan untuk membantu meningkatkan ekonomi usaha kecil dan menengah di Jabodetabek.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siamto W, Whina R, Pratama A (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanangan Depok. Jurnal Abdimas : Vol. 3,No.3, Agustus 2022, Hal (85-91).