

## Tata Kelola Sumber Daya Manusia di Era Digital Bagi Karyawan dan Pengurus Ponpes Mathla'ul Hidayah Cisauk

Veritia \*1, Fitri sabina <sup>2</sup>, Lili Sularmi <sup>3</sup>

Universitas Pamulang

E-mail: dosen00822@unpam.ac.id

### **Abstract**

*The craftsmen of patchwork mats with character are now capable of producing various models of door mats such as angry birds, keropy, smile and so on. However, because marketing is still very limited and there is no packaging as the identity of the craftsmen, the general public is not familiar with doormat products from this area. In addition, there are no human resources from craftsmen who are able to do bookkeeping, so that incoming and outgoing goods and finances are not properly recorded. Through this Community Service Program, efforts will be made to increase marketing through internet media. The marketing strategy implemented with the introduction of the internet is very influential and plays an important role in increasing sales. With the right marketing strategy it is expected to increase sales turnover and increase profits. This training is more to repair and manage to stay updated with the latest products. Therefore, it is necessary to create new doormat designs to get new products periodically so that the website will continue to grow and be more attractive to visitors to the site. In addition, packaging with the logo and identity of the craftsman or producer needs to be given to the product so that it is known to the wider community so that in the future it can compete in the national market and can become an icon or superior product from the Mathla'ul Hidayah Islamic Boarding School area, Cisauk. Making software and using computers for bookkeeping purposes really needs to be done to know for sure the advantages/disadvantages of this doormat craft business and the possibilities for its development.*

**Keywords:** Competence; HR development; Digital era

### **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 Teknologi 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). skills diperoleh melalui pendidikan vocation, pelatihan, dan program sertifikasi teknis. Pemberian pelatihan pengembangan SDM atau training untuk karyawan di era digital semakin dibutuhkan. Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan SDM, Era Digital.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Pengembangan SDM; Era Digital

### **1. PENDAHULUAN**

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 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 (SDM) yang unggul, proses bisnis yang ramping dan lincah serta dengan pemanfaatan tools atau teknologi secara efektif. 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 insaninya berkembang maksimal, sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman. 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. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan Lingkungan kerja disuatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan manajemennya. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan suatu proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yaitu suasana dimana karyawan melakukan suatu aktivitas kerjanya setiap hari. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu perusahaan didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub/subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Pencapaian tujuan sebuah perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut.

## 2. METODE

Tim kegiatan pengabdian kepada masyarakat menetapkan metode pendekatan sebagai berikut:

- a. Penyampaian Materi secara langsung dalam bentuk presentasi/workshop
- b. Dilakukan tanya jawab, diskusi yang dilakukan setelah penyampaian materi dari para penyaji,
- c. Mitra dapat pembekalan tentang pentingnya meningkatkan kompetensi sumber daya masyarakat (SDM) di era digital.

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.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan pada tanggal 25 - 26 Maret 2023, dimulai pada pukul 08.00 WIB hingga pukul 14.00 WIB, dengan peserta adalah para karyawan dan anggota pengurus Ponpes Mathla'ul Hidayah Cisauki di ruang rapat kantor Ponpes Mathla'ul Hidayah Solusi Permasalahan Mitra Alternatif pemecahan masalah yaitu dengan

melakukan yang berkaitan dengan permasalahan dihadapi mitra adalah dengan memberikan model tata kelola sumber daya manusia dalam menghadapi era digital.

Pada pengabdian masyarakat model tata kelola SDM bagi karyawan dan pengurus Ponpes Mathla'ul Hidayah Cisauk karena sesuai perkembangan zaman dan berkembangnya trend perusahaan bertransformasi menjadi digital company, oleh karena itu diperlukan pengembangan kemampuan dan kapabilitas melalui sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dalam pemanfaatan teknologi.

Adapun kegiatan ini di fokuskan pada 3 langkah yaitu:

a. Upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di era digital

Proses bagi anggota untuk mendapatkan informasi akan menjadi lebih efektif dan efisien. Untuk itu institusi harus memanfaatkan teknologi baru dan berkembang untuk dapat mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi, dan perguruan tinggi harus berbenah diri dalam menghasilkan kompetensi SDM yang mampu beradaptasi dalam perkembangan revolusi industry 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

b. Strategi pengembangan sumber daya manusia di era digital

Pemberian pelatihan pengembangan sumber daya manusia pada program pengabdian kepada masyarakat bagi karyawan dan pengurus Ponpes Mathla'ul Hidayah Cisauk di era digital semakin dibutuhkan. Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan memberikan dampak besar terhadap kemajuan performa hingga kualitas informasi yang diberikan kepada anggota. Namun, hanya mengharapkan peningkatan dari sisi karyawan tanpa diimbangi dukungan dari perusahaan justru akan membuat performa takimbang dan cenderung menurun.

c. 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 3 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.



Gambar 1. Foto Bersama Anggota PKM dan Mahasiswa unpam

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan pelatihan model tata kelola sumber daya manusia (SDM) di era digital bagi karyawan dan pengurus Ponpes Mathla'ul Hidayah Cisaukdapat disimpulkan sebagai berikut: 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. 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 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

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Lilik, A.M. 2020. Kompetensi SDM Di Era 4.0, Tangerang. Gramedia Digital
- Andrew E, Sikula, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Erlangga.
- Chaffey, D. & Chadwick, F. (2019). Digital Marketing Strategy, Implementation, and Practice. New Jersey: Pearson.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Fonna, Nurdianita. (2019). Pengembangan Revolusi Industri 4.0 Dalam Berbagai Bidang. Bogor : GUEPEDIA.
- Sari, R., Suryani, N. L., Setiawan, R., Darmadi, & Susanto, N. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada Ukm Kelurahan Pagedangan Kabupaten Tangerang-Banten Ratna. *Dedikasi Pkm Unpam*, 1(3), 93-97.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Solihin, D., Susanto, N., Setiawan, R., Ahyani, & Darmadi. (2020). Penerapan Strategi Pemasaran Sebagai Upaya Kelurahan Paninggilan Utara Ciledug. *Abdi Laksana Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1 No. 3(September), 351-355.
- Suryani, N. L., Sari, R., Setiawan, R., Susanto, N., & Pamulang, U. (2021). *Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang*. 2(2), 2018-2021.