

## Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Digital pada Organisasi Kemasyarakatan Fatayat NU PAC Cipondoh

<sup>1)</sup>RR Roosita Cindrakasih <sup>2)</sup>Flora Meliana Siahaan, <sup>3)</sup>Amalliah,  
<sup>4)</sup> Rizki Hidayat

<sup>1, 2, 3, 4)</sup>Dosen Prodi Ilmu Komunikasi Universitas Bina Sarana Informatika

*E-mail:* roosita.rrc@bsi.sc.id ; flora.fmn@bsi.ac.id ; amalliah.all@bsi.ac.id; rizki.rhq@bsi.ac.id

### Abstrak

Peningkatan dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital ini harus terus di kembang, khususnya penggunaan yang aman dan efektif pada komunikasi berbasis digital. Pelatihan ini mengidentifikasi kurangnya pemahaman literasi digital, risiko keamanan media sosial, dan keterbatasan pemanfaatan platform sebagai masalah utama. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas SDM dan yang terpenting pengelolaan SDM pada sebuah organisasi sangat di butuhkan. Kegiatan ini dapat di lakukan melalui pendidikan formal dan pelatihan non-formal yang diselenggarakan dalam pengabdian masyarakat oleh dosen-dosen dari Universitas Bina Sarana Informatika. Pada pengabdian pada masyarakat ini pelatihan di berikan agar SDM Fatayat Nu Cipondoh dapat meningkatkan keahlian yang dapat di aplikasi pada setiap program kegiatannya . Program kegiatan yang ada pada Fatayat Nahdlatul Ulama (NU) Pimpinan Anak Cabang (PAC) Cipondoh yaitu (1) kegiatan pengajian rutin yang dilakukan tiap minggu; (2) kegiatan Unit Kegiatan Masyarakat (UKM) yang produktif untuk meningkatkan pendapatan/ peluang wirausaha dari masyarakat; dan (3) Kegiatan pengembangan kreativitas anggota seperti pertunjukan drumband dan Musabaqoh Tilawatil Qur'an (MTQ). Permasalahan yang terdapat pada mitra yakni belum maksimalnya pengelolaan SDM pada penggunaan komunikasi digital sebagai alat atau media dalam peningkatan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Solusi yang diberikan yaitu melalui pendampingan dan pengelolaan SDM dalam memahami dan dapat menggunakan komunikasi digital melalui hal-hal: (a) bagaimana memberikan pengelolaan dan pemahaman, pengetahuan dalam meningkatkan SDM terutama pada penggunaan komunikasi digital ; (b) bagaimana meningkatkan kapasitas kemampuan menjadi profesional di tempat kerja; dan (c) memberikan pemahaman bahwa dengan memiliki kompetensi diri akan berdampak kepada jabatan dan penghasilan usaha kegiatan masyarakat (UKM) kelompok Fatayat NU PAC Cipondoh.

**Kata kunci :** SDM, pelatihan komunikasi digital, Fatayat NU PAC Cipondoh.

### Abstract

*Improving human resource management in this digital era must continue to be developed, especially the safe and effective use of digital-based communication. This training identified the decreasing understanding of digital literacy, social media security risks, and restrictions on platform utilization as the main problems. Therefore, increasing HR capacity and most importantly HR management in an organization is very much needed. This activity can be carried out through formal and non-formal education training held in community service by lecturers from Bina Sarana Informatika University. In this community service, training is provided so that Fatayat Nu Cipondoh HR can improve skills that can be applied to each of its activity programs. The activity programs at Fatayat Nahdlatul Ulama (NU) Cipondoh Branch Leadership (PAC) are (1) routine religious study activities held every week; (2) productive Community Activity Unit (UKM) activities to increase income/entrepreneurship opportunities from the community; and (3) Activities to develop member creativity such as drum band performances and Musabaqoh Tilawatil Qur'an (MTQ). The problems found in partners are the less than optimal management of human resources in the use of digital communication as a tool or media in improving the management of Human Resources (HR). The solution provided is through mentoring*

*and management of HR in understanding and being able to use digital communication through the following things: (a) how to provide management and understanding, knowledge in improving HR especially in the use of digital communication; (b) how to increase the capacity of ability to become professionals in the workplace; and (c) providing an understanding that having self-competence will have an impact on the position and income of the community activity business (UKM) of the Fatayat NU PAC Cipondoh group.*

**Keywords:** *HR, digital communication training, Fatayat NU PAC Cipondoh*

## **PENDAHULUAN**

Saat ini kehidupan masyarakat berada dalam genggaman era digital. Hampir semua sendi kehidupan berubah lebih moderen dan canggih. Modernitas kehidupan masyarakat ditandai fenomena serba digital. Di dunia bisnis, pandemi Covid-19 memicu inisiatif digital bagi sebagian besar pelaku usaha. Agar dapat terus unggul, para pengusaha dituntut tak sekadar mampu merumuskan kembali metode bekerja, namun juga mampu menciptakan nilai (*creating values*).

Perkembangan komunikasi digital sangat di butuhkan dan mengalami perubahan pada kehidupan manusia. Pada bidang komunikasi, teknologi digital ini telah melahirkan juga berbagai jenis media komunikasi dari yang mudah seperti telepon genggam (*smartphone*) yang digunakan sehari-hari sampai hal yang paling rumit seperti komunikasi luar angkasa dan sistem komunikasi kemiliteran. Teknologi digital membantu memenuhi kebutuhan masyarakat dan dapat dipergunakan sebagai peningkatan kualitas diri seperti mengembangkan kompetensi diri melalui platform-platform yang ada pada era digital ini. Salah satu bidang yang juga memanfaatkan teknologi digital adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Sebagai pendekatan strategis mengelola SDM, pimpinan organisasi, baik swasta maupun pemerintah, berupaya melakukan digitalisasi pengelolaan SDM agar lebih efisien dan efektif.

Digitalisasi manajemen SDM dilakukan perusahaan dalam rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen memanfaatkan teknologi digital sehingga mampu menyampaikan pesan kebutuhan pegawai baru secara lebih efektif, yakni menjangkau segmen masyarakat tertentu sebagai calon pegawai. Seleksi pun mengandalkan teknologi digital sehingga hasil yang diperoleh valid dan reliable. Seperti yang dilakukan oleh Organisasi Fatayat NU PAC Cipondoh melakukan pengembangan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia melalui pemanfaatan platform media sosial.

Digitalisasi proses manajemen sumber daya manusia (SDM) terbukti meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi teknologi. Implementasi teknologi digital memungkinkan HR untuk melakukan tugas-tugas administratif secara lebih cepat dan akurat, sehingga waktu dan sumber daya dapat dialokasikan untuk kegiatan yang lebih strategis.

Hidayat et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan digital dan kompetensi digital

secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Hidayat et al., 2023). Selain itu, Alsafadi dan Altahat (2021) menyoroti bahwa praktik manajemen SDM digital tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memperkuat keterlibatan dan kepuasan kerja (Alsafadi & Altahat, 2021). Shamaileh et al. (2023) menambahkan bahwa praktik HR 4.0 cerdas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas dan kepuasan kerja karyawan (Shamaileh et al., 2023). Prabu et al. (2021) juga menunjukkan bahwa digitalisasi membantu membangun hubungan yang lebih baik antara karyawan dan perusahaan, yang berdampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Prabu et al., 2021). Mukherjee dan Ahmad (2023) mengkonfirmasi bahwa transformasi digital dalam proses manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan (Mukherjee & Ahmad, 2023).

Dalam beberapa penelitian, pelatihan pengelolaan media sosial telah ditunjukkan sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi Fatayat NU PAC Cipondoh merupakan mitra program pengabdian masyarakat yang tergolong mitra produktif secara ekonomi dan sosial. Adapun kegiatan yang telah dilakukan oleh Mitra ini yaitu:

- a. Melakukan kegiatan pemberian penghargaan organisasi



**Gambar 1.** Penyerahan anugerah Fatayat NU oleh Ketua Umum

- b. Melakukan kegiatan pelaporan kinerja Fatayat NU



**Gambar 2.** Melaporkan kegiatan kinerja Fatayat NU dalam menangani dan mencegah stunting serta kekerasan seksual.

c. Melakukan kegiatan sosial di tengah masyarakat yang membutuhkan.



Gambar 3. Aksi sosial Fatayat NU PAC Cipondoh: Mengadakan sunatan masal

d. Mengadakan pesantren kilat untuk anak anak selama liburan sekolah



Gambar 4. Pesantren Kilat Di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an

e. Mengembangkan jiwa kepemimpinan untuk kader dasar



Gambar 5. Fatayat NU PAC Cipondoh mengadakan latihan kader dasar

f. Mengembangkan organisasi Fatayat sebagai wadah aktualisasi kader perempuan NU.



Gambar 6. Konferensi Cabang Fatayat NU PAC Cipondoh

- g. Mengembangkan perekonomian Fatayat NU dengan melalui koperasi



**Gambar 5.** Koperasi Fatayat NU PAC Cipondoh

Tujuan utama dari program pengabdian masyarakat ini adalah dengan perkembangan digital dapat mengelola dan mengubah cara pengelolaan SDM anggota Fatayat NU PAC Cipondoh. Diharapkan, hasil dari program ini akan mencakup peningkatan kemampuan dari para peserta sebagai SDM, serta publikasi hasil program dalam bentuk siaran pers di media lokal dan artikel di jurnal pengabdian masyarakat nasional. \

Melalui pelatihan dan pendampingan yang diberikan, para pengurus organisasi Fatayat NU PAC Cipondoh diharapkan akan memperoleh pengetahuan yang lebih baik, serta meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan SDM. Hal ini akan mempermudah masyarakat dalam manajemen SDM pada kegiatan organisasi ini, sehingga meningkatkan, kualitas, pengembangan, visibilitas dan efektivitas komunikasi organisasi dengan masyarakat luas

## **METODE PELAKSANAAN**

Untuk menyelesaikan permasalahan pada organisasi Fatayat NU PAC Cipondoh, metode pelaksanaan yang digunakan meliputi beberapa tahap: [1] Tahap Persiapan. Pada tahap ini, diajukan permohonan izin untuk melakukan kegiatan pelatihan pada organisasi Fatayat NU PAC Cipondoh dan mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh mitra. Selanjutnya, disiapkan materi pelatihan mengenai pengembangan dan manajemen SDM, serta pembuatan dan persiapan kuesioner dan soal tes untuk mengetahui respons peserta pelatihan; [2] Tahap Pelaksanaan. Tahap pelaksanaan dibagi dalam kedua tahapan atau proses yaitu Tahap pertama: Pelatihan dan pendampingan dimulai dengan memberikan penyuluhan tentang pentingnya pengelolaan media digital dan bagaimana manajemen SDM dalam mendukung kemajuan organisasi Fatayat NU PAC Cipondoh, terutama sebagai SDM yang bermanfaat atau membantu masyarakat untuk mendapatkan dukungan yang lebih luas dari masyarakat. Tahap kedua, Pelatihan dan pendampingan dalam penyusunan materi

pengembangan SDM menggunakan komunikasi digital sangat diperlukan untuk menyebarkan meningkatkan kemampuan SDM organisasi Fatayat NU PAC Cipondoh sehingga dapat menjalankan tugas dan membantu masyarakat; [3] Tahap Monitoring dan Evaluasi. Pada tahap ini, diberikan kuesioner kepada mitra untuk mengetahui respons peserta setelah pelatihan, serta diberikan soal tes yang harus diisi oleh mitra untuk mengevaluasi kemampuan mereka setelah pelatihan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil diskusi yang kami lakukan di lapangan, kami mengetahui pengelolaan SDM belum maksimal terutama dalam memanfaatkan komunikasi digital serta manajemen SDM. Mendapati beberapa hal yakni : [1] Anggota mitra organisasi Fatayat NU PAC Cipondoh yang berasal dari berbagai latar belakang dan profesi yang beragam menjadi kendala bagi Fatayat Nu Cipondoh dalam pengelolaan SDM; [2] Memiliki kompetensi diri dan meningkatkan kapasitas menjadi profesional di tempat kerja. Anggota Fatayat NU Cipondoh sebenarnya memiliki aset SDM yang cukup baik hanya saja perlu diberikan pelatihan dan pemahaman agar mereka dapat mengenal potensi yang ada di dalam diri mereka.

Dari beberapa permasalahan yang teridentifikasi dalam Program Pengabdian Masyarakat (PM) ini maka upaya dosen-dosen dalam program Pengabdian Masyarakat (PM) yang dilakukan yaitu sebagai berikut: [1] Menggunakan teknologi komunikasi digital untuk membantu pekerjaan –pekerjaan SDM Selain itu tidak hanya membantu tetapi dapat menggunakan alat teknologi menjadi mempermudah pekerjaan; [2] Menjadikan teknologi komunikasi sebagai kebermanfaatan dan juga dapat manajemen konflik atau masalah dengan baik.

Menurut Gordon (Gordon, 2001) kapasitas atau kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), nilai (*value*), kemampuan (*skill*), sikap (*attitude*), dan motif .

Pengembangan diri merupakan suatu upaya yang membentuk kepribadian dan watak seseorang melalui kegiatan pelayanan konseling yang berkenaan dengan masalah pribadi dan kehidupan sosial, kegiatan belajar, dan pengembangan karier (Basori et al., 2017).

## **KESIMPULAN**

Untuk Fatayat NU PAC Cipondoh, pengelolaan SDM sangat penting untuk semua aktifitas dan juga berjalannya organisasi . Pengembangan SDM yang sangat bernilai dan

baik dapat membantu atau membuat organisasi Fatayat NU Cipondoh semakin berkembang dan banyak kegiatan keiatan organisasi yang di kembangkan dengan baik. Selain itu SDM yang memiliki nilai dapat membangun kepercayaan dan loyalitas, serta menjaga hubungan yang sudah terbentuk dengan masyarakat, yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan organisasi.

Fatayat NU PAC Cipondoh, yang mayoritas anggotanya adalah ibu-ibu dan wanita dewasa, berfokus pada beberapa kegiatan utama. Mereka rutin mengadakan pengajian, mendengarkan ceramah seputar agama, belajar menulis Arab, membaca Yasin, dan menjalankan unit kegiatan masyarakat yang membuat produk kreatif selama pandemi. Manfaat dari kegiatan ini tidak hanya dirasakan oleh anggota, tapi juga oleh masyarakat sekitar.

Organisasi ini telah mengambil langkah aktif untuk meningkatkan kemampuan pengurusnya dalam mengembangkan dan meningkatkan SDM dengan memberikan pelatihan dan pendampingan. Hal ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, tapi juga mengembangkan aset yang sudah di miliki mereka sehingga lebih optimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529.
- Hidayat, F., Sumantri, S., Rumengan, A. E., Wibisono, C., & Khaddafi, M. (2023). The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*.
- Mukherjee, D., & Ahmad, S. (2023). Impact of Digital Transformation in Sourcing & Tender Management Processes on Employee Job Satisfaction - A Study on Malaysian Multinational Electricity Company. *2023 1st International Conference on Intelligent Computing and Research Trends (ICRT)*.
- Prabu, S., Tripathi, A., Kaur, K., Krishna, M., Bora, A., & Hasan, M. F. (2021). A Comprehensive Study of Internet of Things and Digital Business on the Economic Growth and its Impact on Human Resource Management. *2021 International Conference on Computing Sciences (ICCS)*.
- Shamaileh, N., Eldahamsheh, M., Alneimat, S., Istaiteyeh, R., Azzam, I. A., & Al-Hawary, S. (2023). The effects of smart human resources 4.0 on employee job effectiveness: The mediating role of employee job satisfaction. *International Journal of Data and Network Science*.