

Analisis Pelatihan dan Pengembangan *Digital Skill* Peningkatan Sumber Daya Manusia (Studi pada Dosen Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung di Masa Pandemic Covid-19)

Tri Susanto¹⁾; Muamar Sidik²⁾; Irniyati Samosir³⁾

^{1,2}Magister Manajemen UNPAM, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

³Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung, Jl. Ir. H. Juanda No.367 Kota Bandung, Jawa Barat 40135

E-mail: ^{a)}tri.susanto@staff.unsika.ac.id ^{b)}Muamar.sidik70@gmail.com ^{c)}isamosir@yahoo.co.id

Abstrak: Perubahan secara signifikan terjadi diberbagai bidang karena pandemic Covid-19 belum selesai, salah satunya adalah dunia pendidikan untuk itu berbagai strategi harus dilakukan, salah satunya adalah peningkatan *digital skill* dalam pembelajaran *online*. Pada artikel ini penulis mencoba mengidentifikasi serta menganalisis pelatihan dan pengembangan *Digital Skill* yang dilakukan oleh Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung Sebagai bentuk upaya dalam peningkatan SDM dalam mempertahankan mutu pembelajaran atau kuliah jarak jauh. Pengembangan SDM khususnya dosen memiliki aspek penting dalam pembelajaran dan pendidikan di kampus salah satunya adalah melalui pelatihan. Metode yang dilakukan penulis adalah metode kualitatif yaitu dengan mewawancarai informan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini . Hasil dan analisis yang didapat dari penelitian ini serta kesimpulan yang didapat adalah dibutuhkan pelatihan yang lebih intensif dan peningkatan peralatan dalam menunjang pelatihan pembuatan media pembelajaran yang kreatif dan menarik.

Kata Kunci: Digital Skill, Pelatihan SDM, Pandemic Covid-19

Abstract: Significant changes occur in various fields because the Covid-19 pandemic has not been completed, one of which is the world of education for which various strategies must be carried out, one of which is increasing digital skills in online learning. In this article, the author tries to identify and analyze the training and development of Digital Skills carried out by the Bandung Social Welfare Polytechnic as an effort to increase human resources in maintaining the quality of distance learning or lectures. Human resource development, especially lecturers, has an important aspect in learning and education on campus, one of which is through training. The method used by the author is a qualitative method, namely by interviewing informants to obtain the information needed in this study. The results and analysis obtained from this study as well as the conclusions obtained are that more intensive training and equipment improvement are needed to support training in making creative and interesting learning media.

Keywords: Digital Skills, HR Training, Pandemic Covid-19

PENDAHULUAN

Satu tahun lebih penyebaran virus corona terjadi di Indonesia, hal ini mendesak pemerintah pusat mengambil langkah preventif untuk melakukan dan menerapkan kerja dari rumah atau *Work from home* (WFH) agar dapat memutus rantai penularan corona. Pemerintah juga mengambil kebijakan dalam rangka mengantisipasi penyebaran virus ini dengan melakukan beberapa tindakan seperti salah satunya pemberlakuan *social and physical distancing* (pembatasan interaksi antar individu dengan menerapkan jarak). *Social and physical distancing* atau pembatasan interaksi secara fisik antar individu dengan menerapkan jarak ini memiliki dampak yang luas bagi masyarakat secara umum. Ini terjadi karena aktivitas masyarakat dibatasi secara fisik untuk dapat mencegah penyebaran virus corona tersebut.

Pada sektor pendidikan sendiri seluruh satuan dan tingkatan pendidikan melakukan pembelajaran jarak jauh/ pembelajaran daring. Pelaksanaan pembelajaran daring memungkinkan mahasiswa dan dosen melaksanakan perkuliahan dari rumah masing-masing. Mahasiswa dapat mengakses materi perkuliahan dan mengirim tugas yang diberikan dosen tanpa harus bertemu secara fisik di kampus. Tindakan ini bisa mengurangi timbulnya kerumunan massa di kampus seperti yang terjadi pada perkuliahan tatap muka. WHO (2020) merekomendasi bahwa menjaga jarak dapat mencegah penularan Covid-19. Kendala dalam pembelajaran daring sendiri adalah pada teknologi setiap dosen dan mahasiswa yang beragam sehingga tidak bisa dilakukan secara maksimal. Beberapa hasil penelitian juga menyebutkan tidak mahasiswa yang kesulitan dalam memahami materi perkuliahan yang diberikan secara daring. Bahan ajar yang diberikan hanya berupa bacaan berupa text yang tidak mudah dipahami secara menyeluruh (Sadikin, A., & Hakim, N., 2019).

Dengan kondisi seperti ini dosen dan tendik harus beradaptasi dengan keadaan dan kondisi saat ini sehingga dapat memberikan pelayanan dan pembelajaran yang maksimal pada proses perkuliahan. Dosen merupakan subyek penting dalam pembelajaran, dosen mesti memiliki sejumlah kecakapan dalam bidang IT (information technology), komunikasi, kemampuan membaca cepat, dan pembelajaran daring bagi mahasiswa cenderung menjenuhkan, dan membosankan sehingga dosen diharapkan lebih kreatif, inovatif dalam hal penggunaan media pembelajarandan lebih menyenangkan (Aswasulasikin, 2020). Realitas di atas mengharuskan pendidik untuk menghadirkan konten pembelajaran kolaboratif untuk benar-benar menyiapkan anak didik menghadapi realitas abad 21. Konten pembelajaran abad 21 ini kemudian kita kenal dengan term 4C (*Communication, Collaboration, Critical Thinking and Problem Solving, dan Creativity and Innovation*). Secara konseptual pendidik merupakan tenaga professional dengan kapasitas kuantitas dan kualitas yang mampu menjawab segala tantangan dan kebutuhan pendidikan. (Rayinda Dwi Prayogi, 2019)

Salah satu sekolah kedinasan di Indonesia yang berada di bawah kementrian yaitu Politeknik Kesejahteraan Sosial atau POLTEKESOS Bandung yang bernaung di bawah Kementerian Sosial Republik Indonesia telah melakukan pelatihan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk para dosen dalam *digital skill* yaitu pelatihan pembuatan media pembelajaran berbasis audio visual agar pembelajaran daring lebih menarik dan tidak monoton.

Pelatihan ini merupakan inisiasi dari bagian media pembelajaran POLTEKESOS untuk meningkatkan kualitas dosen dalam menghadapi pembelajaran daring yang diikuti oleh kurang lebih 66 Dosen dari berbagai jurusan yang ada di kampus tersebut selama 3 hari. Pelatihan ini berfokus pada bagaimana membuat bahan ajar perkuliahan melalui video serta optimalisasi PPT agar lebih aktif dan menarik. Pelatihan ini digelar secara daring yang dipimpin oleh praktisi dari Sekolah Vokasi IPB University. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, Menurut flipppo (dalam Tjuu Yuniarsih dan Suwatno, 2011) salah satu fungsi MSDM adalah Proses peningkatan

keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mendapatkan informasi dengan menganalisis pelatihan dan pengembangan digital skill yang dilakukan oleh POLTEKESOS terkait kelebihan dan kekurangan konsep pelatihan daring yang diikuti oleh para dosen. Dengan rumusan masalah Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Daring Digital Skill dalam meningkatkan SDM dosen POLTEKESOS Bandung dan apa faktor penghambat serta evaluasi yang dapat dilakukan dalam pelatihan ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang berfokus pada unsur manusia dalam organisasi. Manusia dianggap unsur yang paling penting dalam organisasi dan merupakan faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi. Adapun dimensi Manajemen sumber daya manusia menurut Ahli adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai organisasi perusahaan secara terpadu (Edy Sutrisno, 2016).

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (dalam Tjuu Yuniarsih dan Suwatno 2011) terdiri dari :

1. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan (*Development*) Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi (*Compensation*) Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Pengintegrasian (*Integration*) Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan (*Maintenance*) Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
6. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Penelitian ini membahas tentang pelatihan yang merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pengembangan. Pelatihan dan pengembangan karyawan menurut Andrew E Sikula merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013). Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan (Gery Dessler, 2015).

Tujuan dan manfaat pelatihan adalah :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang diinginkan dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu:

1. Kategori psikomotrik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

Dalam mengukur variabel pelatihan ada 5 indikator yang dapat digunakan yaitu : Instruktur, Peserta pelatihan, Metode, Materi, dan tujuan pelatihan (Gery Dessle, 2015). Dengan dilakukannya pelatihan dalam sebuah organisasi diharapkan seluruh potensi dosen yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan. Sehingga dosen dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan apa yang Perguruan tinggi inginkan, dengan ini prestasi kerja dosen juga meningkat. Peran dosen saat ini menjadi penting sebagai fasilitator pembelajaran, dimana dosen menyediakan sumber belajar, materi, konten, video dan memberikan link pembelajaran dalam online dan perlunya interaksi antara dosen dan mahasiswa di dalam jaringan online. Dosen memiliki peran penting dalam pembelajaran, secara tradisional dosen berperan menjadi narasumber bagi mahasiswa, dimana dosen menyajikan materi di kapur, papan white board, slide power point terus berubah menjadi proses interaksi online dengan menggunakan multimedia (Polin, 2020). Interaksi tersebut menimbulkan suatu stimulasi dan reaksi yang menimbulkan persepsi bagi siswa dan dosen. Persepsi ini menjadi suatu pengetahuan awal bagi mereka untuk menilai kegiatan pembelajaran di kelas, dalam hal penggunaan aplikasi pembelajaran di Indonesia, seperti google classroom, whatsapp, dan zoom. Dari media pembelajaran online terbukti bahwa Google Classroom: 55,9% banyak digunakan sebagai media berbagi materi dan tugas, sedangkan video conference ceramah merupakan pengguna Google Meet terbanyak sebanyak: 70,6%. Hasil analisis nilai pembelajaran online adalah: 44,1%. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa peran teknologi sistem informasi sangat berperan dan membantu dalam proses belajar mengajar di tengah virus corona Covid-19 (Muqorobin & Rais, 2020).

Training Need Analysis merupakan fase diagnosis dari sebuah rencana pelatihan dan pengembangan. Penilaian ini mempertimbangkan masalah kinerja karyawan dan organisasi yang sedang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang. Menganalisis TNA terdapat tiga sumber penting yang menjadi pertimbangan; 1) menganalisis kebutuhan organisasi; 2) menganalisis pekerjaan yang akan dilakukan; 3) menganalisis kebutuhan setiap individu karyawan. (Mathis, Jackson :2010).

Sikula menyebutkan beberapa metode pelatihan adalah :

1. *On The Job Training* merupakan metode yang menempatkan karyawan atau peserta pelatihan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dengan bimbingan dan pengawasan supervisor.
2. *Vestibule* merupakan metode pelatihan yang dilakukan diluar lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan dilakukan oleh karyawan tersebut.
3. *Demonstration and Example* merupakan metode pelatihan yang diberikan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara yang akan dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.
4. *Simulation* merupakan metode kegiatan pelatihan yang menunjukkan kondisi belajar yang terlihat sama dengan kondisi pekerjaan. Metode ini akan digunakan untuk belajar

secara teknis. Karyawan akan meniru konsep sebenarnya dari suatu pekerjaan yang akan mereka lakukan.

5. *Apprenticeship* adalah metode pelatihan untuk mengembangkan berbagai macam keahlian agar karyawan dapat mempelajari segala aspek pekerjaan yang mereka butuhkan atau bisa disebut dengan magang. Pembelajaran ini juga melibatkan pekerja yang lebih berpengalaman.
6. *Classroom methods* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan didalam ruang, antara lain: lecture, konferensi, intruksi yang terprogram, studi kasus, role playing, diskusi dan seminar (Hasibuan, 2009)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis proses pelatihan *digital skill* Pembuatan media pembelajaran berbasis audio visual secara daring yang diselenggarakan oleh bagian media pembelajaran di Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung sebagai upaya dalam menekan mata rantai penyebaran Covid-19 di lingkungan perguruan tinggi. Pembelajaran daring yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pembelajaran yang menggunakan dan menghasilkan konten-konten pembelajaran yang dapat diakses menggunakan layanan internet. Subjek penelitian adalah Dosen yang mengikuti pelatihan dari berbagai program studi POLTEKESOS Bandung. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara via telpon dan atau zoom cloud meeting. Aspek-aspek yang ditanyakan dalam wawancara adalah: (1) sarana dan prasarana yang dimiliki dosen untuk melaksanakan pelatihan secara daring ; (2) Respon Dosen mengenai pelatihan *digital skill* pembuatan media pembelajaran berbasis audio visual (3) Pelaksanaan pelatihan sebagai alternatif media pembelajaran agar mahasiswa dapat memahami dalam memutus mata rantai penyebaran Covid-19 di lingkungan perguruan tinggi. Analisis data penelitian dilakukan menggunakan model analisis Miles & Huberman (1994) yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, display data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Analisis data penelitian tahap reduksi data merupakan tahap mengumpulkan seluruh informasi yang dibutuhkan dari hasil wawancara lalu di kelompokkan datanya. Tahap display data merupakan pemaparan data yang diperlukan dalam penelitian dan yang tidak perlu dibuang. Tahap penarikan dan verifikasi kesimpulan adalah tahap interpretasi data penelitian untuk ditarik kesimpulan berdasarkan fenomena yang didapatkan (Miles, M. B., & Huberman, M.,1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kebutuhan

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi lapangan di POLTEKESOS Bandung adalah dosen masih membutuhkan adaptasi dalam pelaksanaan pembelajaran daring untuk itu dilakukan pelatihan dan pengembangan *digital skill* untuk dapat memberikan materi perkuliahan lebih aktif dan efektif sehingga dapat diterima oleh mahasiswa dengan baik. Analisis kebutuhan pelatihan bagi dosen adalah pembuatan materi pembelajaran berbasis audio visual yang dapat diakses kapanpun dan dimanapun dan lebih atraktif dan efektif dalam penyampaian materi. Peserta pelatihan dan pengembangan merupakan dosen dari berbagai program studi yang berada di POLTEKESOS Bandung, Karena dosen diharapkan dapat membuat konten-konten pembelajaran secara mandiri. Sedangkan metode pelatihan yang dilakukan adalah *classroom method* dimana metode pelatihan yang dilaksanakan didalam ruang, antara lain: lecture, konferensi, intruksi yang terprogram, studi kasus, role playing, diskusi dan seminar (Hasibuan, 2009) namun dalam pelatihan ini diikuti dengan *simulation* agar peserta yaitu dosen dapat mempraktekan langsung.

Alur Pembuatan Pembelajaran berbasis Audio Visual :



Gambar 1: Alur Pembuatan Media pembelajaran berbasis audio visual

Bahan Ajar perkuliahan berupa PPT akan dipresentasikan dan direkam melalui software OBS Studio tanpa proses *editing* Hasil rekaman tersebut di upload di Youtube, Suaranya di konversi dan di masukan ke Google Slide dan juga podcast sehingga mahasiswa memiliki beragam media pembelajaran yang dapat diakses dengan mudah.



Gambar 2 : Peserta Pelatihan yang merupakan dosen Poltekkes Bandung

Faktor Pendukung Pelatihan dan Pengembangan

Dukungan Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan yang membutuhkan peningkatan digital skill dosen dalam menghadapi Pembelajaran daring sangat dibutuhkan, hal ini terlihat POLTEKESOS Bandung menyusun rencana pelatihan dengan mengundang praktisi media pembelajaran dari Sekolah Vokasi IPB University selama 3 hari berturut-turut agar dosen sebagai peserta dapat langsung memproduksi konten-konten materi perkuliahan secara mandiri. Menggunakan Software OBS dan Optimalisasi PPT menjadi Slide creation sehingga pembelajaran daring tidak monoton. Sedangkan fasilitas pelatihan pengembangan adalah materi yang telah dikirim ke seluruh peserta berupa software, Video tutorial, bahan pelatihan serta rekaman pelatihan yang dapat diakses kembali.

Faktor Penghambat Pelatihan dan Pengembangan

Hambatan pelaksanaan pelatihan menurut beberapa peserta adalah karena mayoritas merupakan dosen senior sehingga sering tertinggal dan meminta untuk mengulang tahapan-tahapan pembuatan yang baru saja dijelaskan hal ini membuat peserta yang lain harus menunggu terlebih dahulu. Hambatan lainnya adalah karena pelatihan dan pengembangan digital skill dilakukan secara daring melalui zoom meeting sehingga sinyal sangat berpengaruh dalam pelatihan ini. Selanjutnya hambatan terakhir adalah *device*/ perangkat peserta berbeda-beda spesifikasi dan kemampuannya sehingga terjadi perbedaan kualitas dan hasil pembuatan video pembelajarannya.

Proses Evaluasi dan Manfaat kegiatan pelatihan dan pengembangan

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui seberapa berhasilnya pelatihan yang dilakukan, dalam proses evaluasi seluruh peserta diberikan tugas mandiri dalam pembuatan video pembelajaran sehingga dapat memahami kesulitan yang dihadapi dalam pembuatan media pembelajaran ini. Adapun beberapa contoh hasil dari pelaksanaan pelatihan sebagai berikut:



Gambar 3 : Hasil dari pelatihan Pembuatan Pembelajaran Audio Visual

Adapun Evaluasi selanjutnya adalah melihat *feedback* dari peserta pelatihan yang disebar melalui google form dengan pertanyaan Kesan dan Saran

Kesan	Saran
<p>Kegiatan Pelatihan saya rasakan sangat bermanfaat, Narasumber keren dan mampu mengikuti irama peserta pelatihan, juga joke-jokenya menyegarkan & santun sehingga kami tidak merasakan kepenatan. Waktu pelatihan tidak terasa dan menyenangkan ..</p>	<p>Fasilitasi anggaran yang cukup untuk media pembelajaran untuk membuat kegiatan ini bisa sustain, krn ilmu pengetahuan dan teknologi komunikasi berkembang terus, sehingga metode pembelajaran harus bisa mempermudah baik dosen maupun mshw dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai hasil yang optimal terutama untuk pengembangan profesi pekerjaan sosial.</p>
<p>kerenn,,sayangnya baru diadakan sekarang, ini berguna dalam masa pandemik dan bisa juga dilanjut, krn kita blm bisa prediksi kpan bisa kuliah luring, krn persiapannya hrs matang dan tidak murah. anyway, terima kasih kepada media pembelajaran yg sdh menginisiasi kegiatan ini, sukses untuk bu Irni dan teman2</p>	<p>Kemampuan peserta berbeda dalam mengoperasikan device, jika memungkinkan dibagi dalam kelas-kelas tertentu ... Nuhun</p>
<p>Mantap,narasumber menyampaikan materi dan praktek dgn baik.Dan materi yg disampaikan mmg sangat dibutuhkan pd era digitalisasi dan pd masa pandemi covud-19 seperti sekarang. Keren menambah wawasan dan penguasaan kami dlm menerapkan teknologi dlm proses belajar mengajar.</p>	<p>OBS bagus sekali sebagai media pembelajaran. Perlu diadskan lagi pelatihan OBS ini, perlu dilaksanakan secara luring supaya bisa diikuti dan difahami dengan baik</p>
<p>Pelatihan ini disampaikan sangat "need and characteristick oriented" krn ragam dosen. Penyampaiannya sangat normal dan jelas (tidak cepat atw lambat) dengan memeperhatikan setiap ada pertanyaan dri kami. Pa Abung .. sangat pintar dan menguasainya, sngat sabar utk menjawab pertanyaan, inilah karakteristik dosen milineal yg diperlukan bagi mahasiswa/peserta didik.</p>	<p>Karena prakteknya banyak dan hrs dikuasai,maka dlm pelatihan hendaknya dilaksanakan berseri.Sehingga setiap topik atau materi tuntas dlm praktek.....hingga kami bisa memproduksi</p>
<p>Materinya sangat bagus tapi rumit jika dilaksanakan dengan pelatihan daring Bagus pematerynya, kesabaran tinggi melayani peserta yang susah ngerti seperti saya...usia sdh 62 tahun sering ketinggalan pelajaran...apalagi kalo laptopnya ga support...sering on off sinyal</p>	<p>Semoga pelatihan seperti ini tidak cukup hanya sekali (3 waktu) tpi setiap materi diperdalam dgn waktu yg cukup Jika kondisi sdh memungkinkan bisa secara luring</p>

Secara umum pelatihan dan pengembangan Digital Skill Dosen memberikan andil dalam upaya peningkatan kinerja pembelajaran daring yang bervariasi sehingga mahasiswa dapat mengikuti secara optimal dan tidak jenuh. Secara langsung Dosen yang telah mengikuti pelatihan ini secara konsisten akan terampil dalam menghasilkan konten-konten pembelajaran berbasis audio visual yang tidak monoton, selain itu pelatihan secara tidak langsung berdampak pada peningkatan pengetahuan digital skill dimana para dosen di memahami pembelajaran daring yang efektif. Hal ini terlihat dari berbagai indikator seperti Dosen yang langsung memproduksi konten pembelajaran jarak jauh dan sudah dapat memahami dan mengoptimalkan PPT menjadi berbagai produk pembelajaran.

KESIMPULAN

Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung secara konsisten telah melakukan pelatihan dalam peningkatan kemampuan Digital Skill para dosen agar dapat meningkatkan proses pembelajaran daring. Pelatihan ini bermanfaat agar dosen dapat bekerja lebih terampil, menguasai perkuliahan daring dan tugas yang diberikan serta menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perguruan tinggi. Manfaat bagi perguruan tinggi agar dosen terlatih dan bekerja dengan kualitas kerja yang tinggi serta kuantitas kerja yang besar secara daring. Bagi mahasiswa menjadi proses pembelajaran yang efektif dan lebih menarik sehingga materi yang diberikan dapat tersampaikan dengan baik.

Pelatihan ini berusaha meningkatkan kinerja Dosen dimasa pandemic covid-19 dalam pembelajaran daring. Upaya ini dilakukan oleh pimpinan dan bagian media pembelajaran semuanya bersatu pada meningkatkan keterampilan digital dosen. pelatihan dan pengembangan kualitas Digital Skill memberikan andil dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran daring di Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Alfiah, S., Andriani, J., Lesmana, R., Sunardi, N., & Furyanah, A. (2019). Manajemen Pengelolaan Desa Wisata Pada Desa Cimanggu, Kecamatan Cisolak, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat (Studi Kasus pada Curug Paok dan Bukit Pasir Jaka). *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(1).
- Aswasulasikin. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kuliah Daring dimasa Pandemi Corona Virus Disease (COVID-19). *SALAM Jurnal Sosial Dan Budaya Syar'i*, 7(10), 7–12.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Kadim, A., Sunardi, N., Lesmana, R., & Sutarman, A. (2019). Revitalisasi Fungsi Masjid Sebagai Pusat Penguatan Manajemen Peternak Sapi Rakyat melalui Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Terpadu (LEMPERMADU). (Studi Kasus di Masjid Ainul Yaqin Kel. Jontlak, Kec. Praya, Kab. Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(1).
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1994. *Qualitative Data Analysis*. London : Sage Publishers.
- Rayinda Dwi Prayogi, R. E. (2019). KECAKAPAN ABAD 21: KOMPETENSI DIGITAL PENDIDIK MASA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 144-155.
- Rudy, R., Sunardi, N., & Kartono, K. (2020). Pengetahuan Keuangan dan Love Of Money pengaruhnya terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi dan dampaknya terhadap Kesejahteraan Masyarakat Desa Cihambulu, Kec. Pabuaran Kab. Subang. *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi)*, 4(1), 43-56.
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Sadikin, A., & Hakim, N. . (2019). Pengembangan Media E-Learning Interaktif Dalam Menyongsong Revolusi Industri 4.0 Pada Materi Ekosistem Untuk Siswa SMA: Interactive Media Development of E-Learning in Welcoming 4.0 Industrial Revolution on Ecosystem Material for High School Students. *BIODIK*, 5(2), 131-138. <https://doi.org/10.22437/bio.v5i2.759>
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunardi, N., Lesmana, R., Kartono, K., & Rudy, R. (2020). Peran Manajemen Keuangan dan Digital Marketing dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan bagi Umkm Pasar Modern Intermoda Bsd City Kota Tangerang Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 2(1).
- Yuniarsih, Tjutju. Dan Suwatno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta