



## Tata Kelola SDM bagi UMKM di Era Digital pada Masyarakat Kampung Cibogo-Bogor

Ratna Sari<sup>1</sup>, Yayan Sudaryana<sup>2</sup>, Endang Sugiarti<sup>3</sup>

Universitas Pamulang

Email: dosen02442@unpam.ac.id, dosen000@unpam.ac.id, dosen000@unpam.ac.id

### Kata kunci:

SDM, UMKM, Era Digital

### Abstrak

Teknologi digital yang berkembang pesat telah mengubah peran manusia dalam bekerja serta berdampak terhadap berbagai aspek kehidupan. Semakin pesatnya perkembangan teknologi yang serba digital secara umum menumbuhkan gaya hidup baru bagi manusia yang tidak dapat dilepaskan dari berbagai perangkat yang serba elektronik. Era digital bisa dimaknai sebagai suatu keadaan di mana penggunaan perangkat komunikasi dan informasi berbasis digital (internet). Era digital merupakan kondisi dimana setiap orang dapat mengakses berbagai informasi dalam jaringan. Karena perkembangan inilah banyak perusahaan yang bertransformasi menjadi digital company demi meningkatkan daya juang dipasar dan nilai ekonomi perusahaan. Perusahaan yang bertransformasi menjadi digital company, perlu mengembangkan kapabilitas usahanya melalui SDM yang unggul, proses bisnis yang ramping dan lincah serta dengan pemanfaatan tools atau teknologi secara efektif. SDM perusahaan merupakan faktor utama yang harus dikembangkan, karena SDM merupakan faktor pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, atau SDM merupakan *competitive advantage* dari sebuah perusahaan. SDM merupakan asset perusahaan yang akan mengembangkan perusahaan ke depan, namun SDM dapat pula menjadi beban perusahaan apabila karyawan tersebut tidak memberikan performansi kerja yang sebanding dengan gaji atau remunerasi yang diterimanya.

### Pendahuluan

Teknologi digital yang berkembang pesat telah mengubah peran manusia dalam bekerja serta berdampak terhadap berbagai aspek kehidupan. Semakin pesatnya perkembangan teknologi yang serba digital secara umum menumbuhkan gaya hidup baru bagi manusia yang tidak dapat dilepaskan dari berbagai perangkat yang serba elektronik. Era digital bisa dimaknai sebagai suatu keadaan di mana penggunaan perangkat komunikasi dan informasi berbasis digital (internet). Era digital merupakan kondisi dimana setiap orang dapat mengakses berbagai informasi dalam jaringan. Karena perkembangan inilah banyak perusahaan yang bertransformasi menjadi *digital company* demi meningkatkan daya juang dipasar dan nilai ekonomi perusahaan. Perusahaan yang bertransformasi menjadi digital company, perlu mengembangkan kapabilitas usahanya melalui SDM yang unggul, proses bisnis yang ramping dan lincah serta dengan pemanfaatan tools atau teknologi secara efektif. SDM perusahaan merupakan faktor utama yang harus dikembangkan, karena SDM merupakan faktor pembeda

antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, atau SDM merupakan competitive advantage dari sebuah perusahaan. SDM merupakan asset perusahaan yang akan mengembangkan perusahaan ke depan, namun SDM dapat pula menjadi beban perusahaan apabila karyawan tersebut tidak memberikan performansi kerja yang sebanding dengan gaji atau remunerasi yang diterimanya. Situasi tersebut menjadi wajib bagi perusahaan untuk meningkatkan SDM yang dimiliki melalui peningkatan kreatifitas dalam bekerja maupun memberikan pembelajaran digital melalui webinar, simulasi, video pelatihan dan lain sebagainya. Pengembangan SDM sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan dalam memiliki loyalitas yang baik dan berkembang secara lebih dinamis.

Secara etimologis manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu berasal dari kata manus yang berarti tangan, dan *agere* artinya melakukann; digabung menjadi kata kerja *managere*, berarti menangani; diterjemahkan ke dalam bahasa inggris, *to manage*, kata bendanya management (mengatur atau mengelola); manajemen kini dapat diartikan pengelolaan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen ialah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Manajemen merupakan suatu ilmu atau proses untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin serta mengendalikan usaha sebuah organisasi dengan semua aspek yang ada di dalamnya supaya tujuan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Manajemen yang berhasil mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan sempurna, cepat, tepat, dan selamat merupakan manajemen yang bersifat efektif dan efisien. Definisi manajemen yang mudah dipahami, yaitu: pengaturan segala sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengarahan dan pengawasan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Menurut M. Manulang, salah satu arti manajemen ialah para pelakunya, orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Manajer, yaitu pejabat atau pegawai yang bertanggung jawab atas terselenggaranya manajemen agar tujuan organisasi tercapai dengan baik (RM, 2019).

Manajemen menurut George B. Terry dalam Manullang memberikan pengertian istilah manajemen sebagai berikut: *management is distinct process, consisting of planning, organizing, actuating, controlling, utilizing in each both science and art and follow in order to accomplish pride terminated objectives*. Dari definisi George B. Terry, manajemen dapat diartikan sebagai suatu pengelolaan yang didalamnya terdiri dari POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*). Adapun pengertian *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* ialah sebagai berikut (RM, 2019):

*Planning* (Perencanaan) merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi atau lembaga, dan bagi setiap kegiatan baik kelompok maupun individu. Dengan adanya *planning* atau perencanaan suatu kegiatan dapat terukur dengan baik karena setiap kegiatan pasti akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan. Sehingga untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau lembaga harus memiliki rancangan/rencana kegiatan yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang. Dalam sebuah lembaga adanya perencanaan sangat besar manfaatnya karena tanpa adanya perencanaan suatu organisasi atau lembaga akan berjalan tanpa arah dan mudah terbawa arus.

*Organizing* (Pengorganisasian), Organisasi merupakan wadah bagi suatu kelompok yang berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Manfaat dan tujuan organisasi: mengatasi permasalahan atau keterbatasan kemampuan yang dimiliki setiap individu, kebersamaan dalam mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien, pembagian tugas sesuai kemampuan, mengutamakan kepentingan kelompok. Penempatan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi (*staffing*), intinya mengusahakan secara sungguh-sungguh penerapan *the right man on the right place*.

*Actuating* (Penggerakan) merupakan Aktivitas seorang pemimpin dalam memerintah, mengarahkan dan membimbing karyawan atau personil untuk melakukan pekerjaannya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati secara bersama. *Controlling* (Pengawasan) yakni Segala kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk memastikan hasil yang direncanakan sesuai dengan hasil yang nyata (aktual). Pelaksanaan *controlling* ada yang dilakukan secara formal dalam laporan rutin seperti laporan bulanan, persemester atau laporan pertanggungjawaban (LPJ) yang dilaksanakan setiap tahun. Penjabaran program kegiatan dan anggaran merupakan faktor utama pelaksanaannya. Ada pula yang dilakukan secara nonformal apabila diperlukan, bahkan ada kemungkinan pengontrolan yang bersifat rahasia. Dalam rantai fungsional kegiatan manajemen, *controlling* merupakan jembatan terakhir sehingga pelaksanaannya sangat penting.

Sumber daya dibagi dalam beberapa bagian, yaitu: *men* (manusia), *money* (uang), *methode* (metode/ cara/ sistem), *materials* (bahan), *machines* (mesin), dan *market* (pasar). Sumberdaya manusia memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumberdaya yang lain, yaitu sifat manusia yang berbeda satu sama lain, memiliki pola pikir bukan benda mati yang dapat yang dapat diatur dan diletakkan sesuai kehenda manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Unsur manusia yang merupakan faktor utama dalam pengelolaan pendidikan berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen sumberdaya manusia. Sumber daya manusia (*human resource management*) merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang terdiri dari pengembangan, penilaian, pendayagunaan dan pemberian balas jasa pada manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin dalam (Utami, 2021). Selain itu manajemen sumber daya manusia juga dapat diuraikan sebagai pendayagunaan SDM dalam organisasi yang dikerjakan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, rekrutmen, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial (Marwansyah dalam (Utami, 2021)

Awal abad XXI ini adalah masa dimana dunia berada dalam fenomena globalisasi, yaitu terciptanya pasar bebas dunia, dan terjadi aliran bebas dari teknologi, modal, orang, barang serta informasi. Era digital terlahir dengan munculnya digital atau biasa dikenal dengan istilah internet. Dalam bahasa Yunani, kata digital berasal dari kata digitus yang berarti jari jemari. Jumlah jari jemari manusia ada 10 (sepuluh), nilai 10 terdiri dari angka 1 dan 0 atau on dan off (bilangan biner). Basis data yang digunakan dalam semua sistem komputer ialah sistem digital atau dapat disebut dengan istilah Bit (*Binary Digit*). Kemunculan digital disebabkan oleh lahirnya era digital, berupa jaringan internet atau bisa dikatakan teknologi informasi berbasis komputer. Alat atau media baru pada era digital yang mempunyai karakteristik dapat direkayasa, berupa jaringan atau internet. Karena adanya pergeseran budaya dalam sebuah penyampaian informasi, media massa beralih ke media baru atau internet. Dalam menerima informasi kemampuan media pada era digital lebih memudahkan masyarakat karena dapat diperoleh dengan cepat. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa era digital merupakan era komputerisasi karena semua kegiatan manusia dapat disosialisasikan dengan media teknologi komputer (multilayar) dengan berbagai bentuk, representasi, numerik dan berbagai model narasi yang bervariasi. Dan masa kini, kita sedang berada ditengah-tengah pertumbuhan era baru dimana puncak-puncak kecerdasan manusia yang terdapat di pelosok-pelosok bumi tersambung berkat adanya teknologi digital. Munculnya era digital membawa perubahan besar terhadap dunia. Era yang telah membuka harapan baru yang sangat luas, akan tetapi ancaman baru menghadang. Manusia semakin dimudahkan

dalam mengakses berbagai informasi melalui beberapa cara serta dapat menikmati berbagai fasilitas teknologi digital dengan bebas dan dapat mencarinya dalam waktu yang singkat. Di era digital, seluruh hal yang bersifat *private* (individu) seringkali diungkapkan ke khalayak karena dianggap bukan hal yang tabu untuk dipublikasikan. Telah terjadi revolusi digital sejak tahun 1980an dengan adanya perubahan dari teknologi mekanik dan analog ke teknologi digital dan terus berkembang hingga sekarang. Penggunaan kertas lebih sedikit, karena semua hal penting dianggap lebih aman di simpan secara digital. Perubahan zaman menuju era digital membawa dua hal yang seimbang. Kedua hal tersebut ialah hal yang negatif dan hal positif. Adapun hal positif yang dapat dirasakan di era digital antara lain : 1) lebih mudah dan cepat dalam mengakses berbagai informasi yang dibutuhkan, 2) munculnya media-media massa yang berbasis digital, utamanya pada media elektronik yang berfungsi sebagai sumber pengetahuan dan informasi bagi masyarakat, 3) dapat meningkatkan kualitas dan mutu sumber daya manusia melalui pemanfaatan dan pengembangan teknologi informasi dan komunikasi, 4) terciptanya pembaharuan (inovasi) dalam bermacam-macam bidang yang berorientasi pada teknologi digital yang dapat memudahkan kita, 5) mampu meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan dengan munculnya sumber belajar yang berbasis digital seperti perpustakaan digital, diskusi online dan lain sebagainya.

## Metode

### Realisasi Pemecahan Masalah

No	Kegiatan	Tanggal	Keterangan
1	Persiapan	01-05 Oktober 2022	Pembuatan dan pengajuan proposal PKM
2	Pelaksanaan	24-25 Oktober 2022	Memberikan edukasi dan pemahaman mengenai tata Kelola SDM bagi UMKM di Era Digital

### Khalayak Sasaran

Masyarakat Kampung Cibogo Desa Ciseeng-Bogor. Metode yang dilakukan yakni memberikan edukasi dan pemahaman mengenai tata Kelola SDM bagi UMKM di Era Digital. Serta dapat memberi masukan bahwa tata Kelola SDM sangat diperlukan bagi penggiat UMKM.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan pada tanggal 24-25 Oktober 2022. Adapun tempat, waktu dan peserta pelaksanaan adalah sebagai berikut:

Tempat : Ruang serba guna Kampung Cibogo, RT/RW 004/003 Desa Ciseeng, Kecamatan Ciseeng-Bogor.

Waktu : 09.00 -11.30 WIB

Peserta: 100 Orang

## Hasil dan Pembahasan

Hasil pelaksanaan PKM yang dilakukan pada tanggal 24-25 Oktober 2022 dengan peserta para Masyarakat Kampung Cibogo Desa Ciseeng-Bogor, bahwa:

1. Kegiatan yang dilaksanakan untuk masyarakat Kampung Cibogo RT/RW 004/003 Desa Ciseeng, Kecamatan Ciseeng-Bogor adalah kegiatan diskusi mengenai tata Kelola SDM bagi UMKM di Era Digital.



**Gambar 1. Pemaparan materi**

2. Masyarakat Kampung Cibogo mendapatkan wawasan dengan materi yang di peroleh dari dosen-dosen manajemen Universitas Pamulang mengenai tata Kelola SDM bagi UMKM di Era Digital.



**Gambar 2. Pemberian Kenang-Kenangan**

3. Respon dari masyarakat Kampung Cibogo sangat baik mereka sangat terbantu dengan adanya PKM dari para Dosen Manajemen Universitas Pamulang, menambah pengetahuan dan wawasan masyarakat terhadap tata Kelola SDM bagi UMKM di Era Digital.



**Gambar 3. Foto Bersama**

4. Dalam meningkatkan kinerja SDM 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 SDM yang dapat dipilih dan digunakan. Masing-masing metode pelatihan ini pun memiliki kekhususan serta ektivitas tersendiri dalam mencapai sasaran tertentu. Beberapa metode pengembangan SDM 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
5. Terdapat beberapa strategi dalam pengembangan SDM di era digital, yakni:
- Berikan kesempatan karyawan untuk menyalurkan ide
  - Memberikan pelatihan
  - Memberi penghargaan kepada karyawan
  - Sesuaikan dengan budget yang dimiliki
  - Melihat hasil dari proses evaluasi pengembangan SDM
  - dll

### **Kesimpulan**

PKM dengan judul tata Kelola SDM bagi UMKM di Era Digital merupakan PKM yang bertujuan untuk mengedukasi dan memberikan pengetahuan serta pemahaman kepada masyarakat mengenai tata Kelola SDM bagi UMKM di Era Digital serta merupakan wahana bagi dosen untuk mengabdikan keilmuannya.

### **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Samsudin, sadili. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-I Bandung: Pustaka Setia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit STIE.
- Sugiyono . 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Tampubolon, Hotner Dr. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. Jakarta: Papas Sinar Sinanti. Cet. Ke-1. 2016
- Handoko, T. H. (2005). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: B.P.F.E. UGM.
- Internet:
- <https://www.harmony.co.id/blog/5-strategi-ampuh-pengembangan-sdm-di-era-digital> (5 Strategi Ampuh Pengembangan SDM di Era Digital)
- <https://bkpsdmd.babelprov.go.id/content/karakteristik-hambatan-implementasi-organisasi-digital> (Karakteristik Hambatan Implementasi Organisasi Digital)