



MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL BAGI PENGURUS DESA CICALENGAKA

Andi Sopandi¹, Surya Budiman², Ali Zaenal Abidin³

Universitas Pamulang

Email: dosen02277@unpam.ac.id, dosen00437@unpam.ac.id, dosen02442@unpam.ac.id

Kata kunci:	Abstrak
Kompetensi, Pengembangan SDM, Era Digital	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 Technology 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). Technical skills diperoleh melalui pendidikan vocation, pelatihan, dan program sertifikasi teknis. Pemberian pelatihan pengembangan SDM atau training untuk karyawan di era digital semakin dibutuhkan. Pemakaian teknologi yang semakin familier pun membuat perusahaan semakin kreatif dalam menyelenggarakan pelatihan. Jika sebelumnya kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pertemuan antara karyawan dengan mentor, sekarang ada bentuk lain yang disajikan lewat simulasi, webinar, video tutorial, hingga online training melalui platform

Pendahuluan

Teknologi digital yang berkembang sangat pesat telah merubah peran manusia dalam bekerja. Kehadiran robot dalam pekerjaan rutin dan atau berisiko tinggi, menjadi solusi yang sangat tepat untuk meningkatkan produktivitas dan mutu kerja, meningkatkan efisiensi biaya serta mengurangi risiko insiden di lokasi-lokasi kerja berbahaya. Demikian pula kehadiran software aplikasi, telah menciptakan transaksi antara manusia dengan mesin yang bersifat online, sehingga mengurangi tenaga kerja manusia. 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. 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. Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting, berhasil ataupun tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia ataupun karyawannya didalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian yang penting bagi suatu pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang diperlukan yang sanggup menguasai teknologi digital dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi 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.

Metode

Tim kegiatan pengabdian kepada masyarakat menetapkan metode pendekatan sebagai berikut :

1. Penyampaian Materi secara langsung dalam bentuk presentasi/workshop
2. Dilakukan tanya jawab, diskusi yang dilakukan setelah penyampaian materi dari para penyaji,
3. 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.

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan pada tanggal 05 Mei 2024, dimulai pada pukul 08.00 WIB hingga pukul 12.00 WIB, dengan peserta adalah para karyawan dan anggota pengurus Desa Cicalengka Kabupaten Tangerang 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 Desa Cicalengka Kabupaten Tangerang 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:

1. 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 industri 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

2. Strategi pengembangan sumber daya manusia di era digital

Pemberian pelatihan pengembangan sumber daya manusia pada program pengabdian kepada masyarakat bagi karyawan dan pengurus Desa Cicalengka Kabupaten Tangerang 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 tak seimbang dan cenderung menurun.

Tujuan yang ingin dicapai oleh Desa Cicalengka Kabupaten Tangerang lewat pelatihan kepada karyawan dan pengurus dalam memasuki era digital, teknologi pun diperkenalkan kepada karyawan karena perannya yang penting dalam manajemen perusahaan serta di antaranya pembentukan kepribadian, mengasah keterampilan dan kemampuan kerja, hingga meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

3. 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 alternatif sehingga didapat keputusan terbaik, sehingga pilihan yang tersedia sebagai pemecah masalah (solusi) yang berdampak positif dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan.

Kesimpulan

Dari hasil pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan pelatihan model tata kelola sumber daya manusia (SDM) di era digital bagi karyawan dan pengurus Desa Cicalengka Kabupaten Tangerang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. 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.

2. 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

3. 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
- Ahmad, I., & Jenderal, D. 2018. Proses Rofifah Warohidah, Annisa dan Anggun Badu Kusuma. 2019. Perkembangan Era Revolusi Pembelajaran Digital dalam Era Revolusi Industri 4.0 Era Disrupsi Teknologi, p 1–13
- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andrew E, Sikula, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Erlangga.
- Chaffey, D. & Chadwick, F. (2019). *Digital Marketing Strategy, Implementation, and Practice*. New Jersey: Pearson.
- Sari, R., Suryani, N. L., Setiawan, R., Susanto, N., & Darmadi. (2020). *MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PADA UKM KELURAHAN PAGEDANGAN KABUPATEN TANGGERANG-BANTEN*. 1(3), 93–97.
- 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.