



Pelatihan Pengelolaan SDM Di Era Digital Untuk Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas Kinerja Pegawai Di SMK Negeri 3 Medan

Fenny Afrida^{1*}, Lisa Elianti Nasution², Dian Setyorini³, Dita Sayidina Harahap⁴,
Isra Rafika Sihombing⁵, Deliyanti Simbolon⁶

^{1, 6} Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya

^{2, 3, 4, 5} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya

^{1*}fennyafrida@gmail.com, ²lisaelianti@gmail.com, ³diansetyorini421@gmail.com

⁴ditasayidinarahap@gmail.com, ⁵israrafika@gmail.com, ⁶deliyanti62@gmail.com

Info Artikel

Masuk:

25 Jan 2024

Diterima:

27 Jan 2024

Diterbitkan:

31 Jan 2024

Kata Kunci:

Teknologi Internet,

Gaya Belajar,

Aplikasi *Quizizz*

Abstrak

Era perkembangan teknologi digital menjadi pemicu perubahan bisnis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memicu revolusi peradaban dunia, khususnya industri sebagai penggerak perekonomian dunia (Rahmadyah, dkk 2022). Maka dari itu, kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan zaman adalah suatu hal yang mutlak dimiliki oleh Perusahaan di era digital ini (Perdana, dan Ariwan 2019). Perubahan Paradigma Manajemen SDM di dalam era pra-digital, manajemen SDM cenderung difokuskan pada administrasi kepegawaian dan pengelolaan tugas-tugas rutin. Namun, dengan munculnya era digital, paradigma ini berubah secara dramatis. Adapun tujuan dari pelaksanaan pengabdian ini untuk menyajikan telaah literatur mengenai pelatihan dan pengembangan SDM. Hasil pengabdian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rujukan untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM bagi pegawai di SMK Negeri 3 Medan. Adapun solusi dari penyelesaian masalah tersebut yaitu dengan memberikan pelatihan dasar kepada pegawai di lingkungan SMK Negeri 3 Medan mengenai teknologi informasi dan komunikasi. Adapun hasil dari pelaksanaan program pengabdian ini dalam bidang sumber daya manusia, meningkatnya pengalaman bagi staf pegawai di SMK Negeri 3 Medan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi khususnya penggunaan komputer dan media internet yang berguna membantu para staf pegawai dalam pekerjaan.

PENDAHULUAN

Era perkembangan teknologi digital menjadi pemicu perubahan bisnis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memicu revolusi peradaban dunia, khususnya industri sebagai penggerak perekonomian dunia (Rahmadyah, dkk 2022). Maka dari itu, kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan zaman adalah suatu hal yang mutlak dimiliki oleh Perusahaan di era digital ini (Perdana, dan Ariwan 2019). Perubahan Paradigma Manajemen SDM di dalam era pra-digital, manajemen SDM cenderung difokuskan pada administrasi kepegawaian dan pengelolaan tugas-tugas rutin. Namun, dengan munculnya era digital, paradigma ini berubah secara dramatis.

Oleh sebab itu, perusahaan ataupun organisasi harus didukung pegawai yang kompeten dan handal, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan perusahaan. Menurut Kuruppu et al. (2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya. Sihombing & Verawati (2020), perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis. Menurut Ansah & Rita (2019), karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi karena mereka memainkan peran utama terhadap keberhasilan perusahaan. Menurut Wiliandari (2014), kualitas organisasi sangat tergantung pada mutu SDM yang dimiliki.

Menurut Novita, dkk (2023) Organisasi harus mempertimbangkan keterampilan digital sebagai elemen penting dalam profil karyawan karena kinerja pegawai sangat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menciptakan manajemen SDM yang lebih strategis, dengan penekanan pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan teknologi sehingga menciptakan hasil kinerja yang efisien dan efektif.

Tantangan kompetensi SDM dalam era digital juga semakin kompleks dan beragam. Banyak SDM yang tidak memiliki keterampilan digital yang cukup, seperti kemampuan dalam pengolahan data, manajemen proyek, dan penguasaan perangkat lunak tertentu. Pekerjaan yang biasanya dilakukan secara manual sekarang telah diotomatisasi atau dilakukan dengan bantuan teknologi. Oleh karena itu, SDM perlu belajar cara bekerja dengan teknologi baru dan

menyesuaikan tugas dan peran mereka. Dini, dkk (2023) perkembangan teknologi baru juga dapat menggantikan beberapa tugas manusia, sehingga SDM perlu belajar keterampilan baru untuk tetap relevan dalam pasar kerja yang semakin ketat.

Menurut Karim (2019), kualitas SDM suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya, sehingga setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya salah satunya melalui program pelatihan dan pengembangan. Wiliandari (2014), pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi dalam mengatasi permasalahan menurunnya kinerja organisasi yang disebabkan karena penurunan kemampuan karyawan. Juwita (2019), suatu organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan, karena pelatihan merupakan segala kegiatan yang dibuat untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Dengan kata lain, pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan juga dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu, sedangkan pengembangan adalah kegiatan yang selalu diarahkan dalam menyiapkan pegawai yang pindah untuk mendapatkan jabatan baru dengan mengadakan pengembangan, perubahan maupun pertambahan di dalam suatu organisasi. Pelatihan dan perubahan merupakan kultur yang sudah ada di dalam perusahaan. Pengembangan yang diperlukan merupakan *conceptual skill* daripada *technical skill* sedangkan pelatihan yang diperlukan adalah *technical skill* daripada *conceptual skill*.

Salah satu mitra yang memanfaatkan penggunaan digital di era digital adalah SMK Negeri 3 Medan. SMK Negeri 3 Medan sudah menggunakan digital dalam bentuk komputer untuk segala jenis aktivitas yang ada. Selain itu, SMK Negeri 3 Medan juga menggunakan surel (*email*) untuk urusan surat-menyurat. Hal ini berguna agar pekerjaan yang dilakukan lebih cepat, efektif, efisien, dan hemat. Kendala yang dihadapi SMK Negeri 3 Medan yaitu masih ada beberapa SDM yang sudah lanjut usia sehingga kesulitan untuk menggunakan komputer sebagai media aktivitas. Pengabdian ini bertujuan untuk menyajikan telaah literatur mengenai pelatihan dan pengembangan SDM. Hasil pengabdian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rujukan untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM di SMK Negeri 3 Medan.

Permasalahan Mitra

Berdasarkan analisis situasi diatas, maka dapat diuraikan permasalahan mitra SMK Negeri 3 Medan yang dapat diuraikan sebagai berikut sisi Sumber Daya Manusia yaitu masih banyak kendala yang dihadapi oleh staf pegawai di SMK Negeri 3 Medan di era digital ini khususnya dalam hal teknologi informasi dan komunikasi seperti penggunaan surel (*email*), telekonferensi, dan penggunaan aplikasi pendukung. Hal ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan efisien dan efektif, serta dapat lebih menghemat waktu dan lebih murah.

METODE

Adapun metode yang digunakan dalam penyelesaian masalah mitra yaitu pendampingan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Adapun tahapan dalam menyelesaikan permasalahan mitra yaitu:

a. Tahapan Pra-Kegiatan

Pada tahapan ini, tim pengusul melakukan kegiatan berupa:

- Survei awal terhadap mitra melalui identifikasi masalah yang dihadapi mitra.
- Menyusun solusi yang tepat untuk mitra.

b. Tahapan Pelaksanaan

Pada tahapan ini, tim melakukan kegiatan berupa:

- *Workshop* penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam bentuk media komputer dan internet yang akan digunakan mitra.
- Pendampingan dalam penggunaan komputer dan internet.

c. Tahapan Evaluasi dan pelaporan

Adapun evaluasi dan pelaporan yang dilakukan yaitu:

- Memenuhi target luaran yang sudah direncanakan.
- Menyusun laporan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapaun rangkaian kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat di lingkungan SMK Negeri 3 Medan yaitu:

1. Sebelum memulai kegiatan pratikum diawali dengan memperkenalkan semua peserta pelaksana kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dipandu oleh protokol,
2. kata sambutan dari kepala sekolah SMK Negeri 3 Medan
3. kata sambutan dari ketua PKM untuk menjelaskan maksud dan tujuan PKM ini dilaksanakan.
4. Doa bersama
5. Penyampaian materi secara ceramah
6. Menyaksikan pratikum video
7. Foto bersama dengan seluruh pelaksana dan peserta Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)

Evaluasi Hasil Kegiatan

Adapun pelaksanaan evaluasi program dan keberlanjutan dilakukan setelah pelaksanaan kegiatan. Evaluasi dan keberlanjutan program yang dilakukan dengan melihat konsistensi dan keberlanjutan staf pegawai dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi dalam teknologi informasi dan komunikasi. Evaluasi dilakukan

dengan dua mekanisme yaitu internal dan eksternal. Adapun evaluasi internal dilakukan oleh tim pengusul untuk memastikan konsistensi pelaksanaan kegiatan yang sudah diberikan. Sedangkan evaluasi eksternal dilakukan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya sebagai penjamin mutu terlaksananya kegiatan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam kegiatan ini, SDM juga perlu berperan aktif dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya, termasuk dalam hal belajar mandiri, memperluas jaringan, dan memanfaatkan teknologi yang tersedia. Selain itu, era digital merupakan era yang membawa banyak tantangan namun juga membuka peluang bagi organisasi dan SDM untuk berkembang. Dalam menghadapi tantangan tersebut, perlu adanya kolaborasi antara organisasi dan SDM untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada SMK Negeri 3 Medan serta pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansah, A., & Rita, Q. (2019). Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels. *Acta Scientific Paediatrics*, 2(7), 02–07. <https://doi.org/10.31080/aspe.2019.02.0091>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004-1013.
- Juwita, R. (2019). *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir*. 2(1).
- Karim, R. Al. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(December), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbvol21is2pg13>.
- Novita, Tiara dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187-197.
- Perdana, Ariwan K. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75-80.
- Rahmadiyah, Niken & Aslami, Nuri. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital. *Ekonomi : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 91-96.
- Sihombing, P., & Vewawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi*, 9(2), 389–395.
- Wiliandari, Y. (2014). Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 12, 93–110.