Vol. 1, No. 2 Desember 2024, Hal. 149-153
https://jurnalamanah.com/index.php/amanahmengabdi

Pelatihan Pengembangan Diri Sumber Daya Manusia di Era Perkembangan Digital di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang

Lidya Pricilla[1], Irma Sari Octaviani[2], Asep Suherman[3]
Universitas Pamulang
E-mail: dosen02478@unpam.ac.id[1], : dosen02479@unpam.ac.id[2], dosen02438@unpam.ac.id[3]

Diterima 26/Oktober/2024| Direvisi 15/November/2024 | Disetujui 22/Desember/2024

Abstract

Employees are an asset for the company, because the company's success can be achieved because there are competent employees in the company. Good quality performance from employees will have a positive effect on the employees and the company itself. Training is an effective tool for improving employee abilities and also company profits. The aim of the service is to increase knowledge and understanding of the importance of employee performance quality through appropriate training and development programs as well as providing input and exploring employees' potential to be better prepared in the real world of work so that it is hoped that after following the counseling they can further improve their quality so as to produce better resources. Professional people in the future. The method used is a presentation accompanied by questions and answers, mentoring and direction regarding employee training and development. The results of the service show the importance of increasing training and self-development in any form in order to become skilled and professional workers in their field. This training will be very beneficial for the company and its employees. By attending training, employees will increase their knowledge and abilities so that the company is able to develop and compete with its competitors.

Keywords*: Training, Development, Performance*

Abstrak

Karyawan merupakan aset bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dapat diraih karena adanya karyawan yang kompeten dalam perusahaan tersebut. Dengan kualitas kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan efek yang positif pada karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Pelatihan menjadi salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan juga laba perusahaan. Tujuan pengabdian untuk menambah pengetahuan dan pemahaman pentingnya kualitas kinerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat serta memberikan masukan dan menggali potensi diri karyawan untuk lebih siap dalam dunia kerja yang sesungguhnya sehingga diharapkan setelah mengikuti penyuluhan dapat lebih meningkatkan kualitasnya dengan lebih baik sehingga menghasilkan Sumber Daya Manusia yang profesional di masa yang akan datang. Metode yang dilakukan adalah presentasi disertai tanya jawab, pendampingan dan pengarahan tentang pelatihan dan pengembangan karyawan. Hasil pengabdian menunjukkan pentingnya meningkatkan pelatihan dan pengembangan diri dalam bentuk apapun agar menjadi tenaga kerja yang terampil dan profesional di bidangnya. Pelatihan atau training ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun karyawannya. Dengan mengikuti sebuah training karyawan akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, organisasi, instansi pendidikan, ataupun lembaga lain dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Tuntutan dari kebutuhan konsumen saat ini semakin tinggi dan persaingan bisnis semakin ketat. Semua karyawan yang ada di perusahaan, instansi pendidikan, ataupun lembaga lain memang sudah memenuhi syarat administrasi pekerjaan tapi tidak berarti semua karyawan akan langsung sukses ketika ditempatkan pada satu bidang

pekerjaan tertentu. Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan sendiri adalah proses pembelajaran keahlian, peraturan, sikap, ataupun konsep pengetahuan untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat (Noer, 2016). Pelatihan atau training merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan (training) adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan seperti pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik atau pelatihan keahlian seperti pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan (Rowley, 2012). Tujuan pelatihan karyawan adalah meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, meningkatkan mutu kerja karyawan sehingga karyawan terhindar dari kesalahan kerja, meningkatkan motivasi dan semangat keria karyawan, menarik ataupun mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Menjaga keselamatan kerja, mencegah timbulnya antipati dari karyawan, serta menghindari keusangan karyawan. Karenanya, efektivitas pelatihan karyawan sangat diperlukan dalam peningkatan keterampilan dan kinerja karyawan sehingga karyawan yang dimiliki bisa sukses ketika melakukan pekerjaannya. Pengembangan karyawan adalah proses yang berfokus pada komunikasi dan penyebaran informasi atau instruksi karyawan. Pengembangan (development) karyawan sebagai aktivitas pengembangan (development) karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan (development) karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Tujuan adanya pengembangan bagi karyawan adalah agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami technical skill,human skill, conceptual skill, dan managerial skill (Simamora, 2006).

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan (training) kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan pelatihan (training) dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Human resource development) pada dasarnya di kelompokan ke dalam lima bidang yaitu memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institusi maupun perusahaan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM memiliki tujuan yang direalisasikan dalam rangkaian kegiatan terstruktur yang sistematis. Tujuan serta manfaat pelatihan dan pengembangan SDM ini berguna untuk meningkatkan keahlian/skill karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan atau institusi. Selain itu juga agar mereka kompeten menghadapi situasi situasi tertentu yang bisa terjadi dalam dunia kerja.

2. METODE

Adapun metode pendekatan yang ditempuh untuk dilaksanakan ini menggunakan metode ceramah, tanya jawab, permaianan (role playing) dan refleksi. Bentuk partisipasi mitra dalam pelaksanaan kegiatan ini cukup aktif dan menyambut baik program penyuluhan literasi digital. Bentuk partisipasi tersebut terwujud dalam bentuk terbitnya surat kerjasama mitra dan kesediaan untuk menyediakan berbagai macam perlengkapan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam proses pengabdian kepada masyarakat, seperti misalnya gedung balai RW 13, mempersiapkan sound sistem, kursi dan meja.

Pada pelaksanaan, Acara di buka oleh MC dan selanjutnya ucapan selamat datang dari Bapak Lurah Pagedangan Tangerang. Setelah itu disampaikan kata sambutan oleh Bapak Absor, S.Pd.i. Beliau menyampaikan tentang kondisi transformasi dunia saat ini yang sedang bergerak menuju dunia digital. Dalam menghadapi dunia digital perlunya mempersiapkan diri dari sisi kemampuan sumber daya manusianya agar tidak semakin tertinggal dengan teknologi.

Untuk selanjutnya, materi oleh irma Sari Octaviani, SE.,MM, materi yang dipaparkan tentang era globalisasi, ciri era digital serta ciri dari generasi Z. Pemateri menjelaskan bahwa ada perbedaan antara masyarakat di era digital dan sebelumnya. Masyarakat di era digital cenderung dinamis, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi. Salah satu hal yang harus diwaspadai berkaitan dengan kecanduannya terhadap teknologi yang begitu tinggi. Oleh kafena itu pengunaan harus dilakukan dengan bijak.

Materi ketiga dilanjutkan materi oleh Noto Susanto, SE., MM, Psikolog dengan judul cerdas menghadapi era digital, pemateri menyampaikan bahwa era digital memiliki sisi positif serta sisi negatif. Oleh karena itu sebagai masyarakat harus cerdas dalam menghadapi era digital ini.

Materi tentang peluang bisnis di era digital disampaikan oleh Riyanto,SE.,MM. Pemateri menjelaskan tentang berbagai macam kegiatan dan peluang usaha yang dapat dilakukan di era digital ini. Pekerjaan atau job yang dahulu tidak ada, di era digital semua serba mungkin dilakukan. Kegiatan diakhiri dengan permainan tentang sikap – sikap menjadi seorang wirausahawan oleh MA.Primaningrum Dian,S.Psi.M.Psi, Psikolog. Pemateri menyampaikan melalui games bahwa sebagai seorang wirausahawan harus memiliki jiwa inovatif, leadership, kerjasama , mampu membaca peluang serta memiliki kemampuan interpersonal atau komunikasi yang baik. Dalam pelaksaan kegiatan peserta cukup antusias karena tidak hanya berisi ceramah, namun juga kuis dan games, sehingga peserta tidak jenuh ketika mengikuti kegiatan. Kegitan ini cukup menarik sehingga tidak ada yang meninggalkan acara sebelum kegiatan berakhir.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian pada masyarakat telah dilaksanakan kegiatan ini diikuti oleh sebagian dari karyawan saja. Kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman serta pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan sehingga diharapkan setelah mengikuti kegiatan ini dapat lebih meningkatkan potensi diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Program pelatihan dan pengembangan SDM ini termasuk proses pendidikan karyawan dengan prosedur yang terstandarisasi dan sistematis sehingga membawa manfaat dan nilai tambah bagi perusahaan di samping karyawan. Sementara itu, lebih spesifik lagi, program pengembangan SDM memiliki tujuan untuk mengembangkan keahlian dan ketrampilan atau skill untuk jangka panjang di masa depan. Program pelatihan SDM dalam kaitannya dengan program pengembangan SDM sejatinya untuk mendidik, melatih dan mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Pendidikan SDM sendiri secara garis besar erat kaitannya dengan mempersiapkan karyawan baru dengan dasar-dasar ketrampilan yang dibutuhkan sesuai dengan bidang pekerjaannya, sedangkan pelatihan SDM cenderung pada proses upaya peningkatan keahlian atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Ada proses yang dibutuhkan sebelum memutuskan mengadakan program pendidikan dan pelatihan SDM. Langkah awalnya yaitu melakukan analisis kebutuhan atau yang

dikenal dengan need assessment, seperti analisis organisasi, analisis pekerjaan. dan analisis pribadi. Dengan kata lain, program pelatihan dan pengembangan SDM sangat erat kaitannya dengan upaya tersistematis, terstruktur dan bertujuan yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill dan kemampuan, pengetahuan seputar bidang pekerjaan yang digeluti, dan softskills para karyawan, pegawai atau anggota organisasi. Lebih rinci lagi, pengembangan SDM lebih mengutamakan dan memfokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan interaksi dalam rangka memperluas hubungan (human relation) bagi para karyawan manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan SDM difokuskan untuk karyawan tingkat bawah dalam meningkatkan keahlian kerja mereka. Dengan begitu, karyawan akan semakin terampil dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggungjawab sesuai dengan standar perusahaan dan negara. Dengan adanya kegiatan pengabdian ini. diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman masyarakat khususnya para karyawan.

Dengan mengikuti sebuah training karyawan akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Hasil dari pengamas ini akan di publikasikan pada JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT. Hasil pengabdian hendaknya dapat menjadi suplemen pengayaan bahan ajar dan dapat menjadi arsip bagi Universitas Pamulang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengabdian pada masyarakat yang dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya meningkatkan pelatihan dan pengembangan diri dalam bentuk apa pun agar menjadi tenaga kerja yang terampil dan profesional di bidangnya. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan yang mampu bersaing harus memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten. Namun untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, tentunya perusahaan harus memberikan sebuah program pelatihan dan pengembangan bagi setiap karyawan di perusahaannya. Pelatihan atau training ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun karyawannya. Dengan mengikuti sebuah training karyawan akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Setiap perusahaan pasti akan membutuhkan karyawan yang kompeten untuk meningkatkan laba perusahaan. Pelatihan merupakan proses yang akan mendidik dan melatih setiap karyawan dari segi sikap dan keterampilannya agar mampu bertanggungjawab dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilliani, S., Supriyatna, W., & Solihin, D. (2023). Pelatihan Meningkatkan Jiwa Berwirausaha pada Santri Ponpes Mathla'ul Hidayah Cisauk. *DEDIKASI PKM*, *4*(2), 174–179. https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v4i2.29747

Fitri. (2019). Pendampingan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Remaja Masjid. Janaka, Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1(2), 82–83. 3

Flippo, E. B. (2005). Manajemen Personalia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Gunawan et al. (2020). Webinar sebagai Sumber Belajar di Tengah Pandemi Covid-19. Purwadinata: Jurnal Agama Dan Budaya, 4(2), 127–132

Karima, F. H., Royana, I. F., Kustantinah, I., & Hidayat, N. (2024). Pendampingan Kesehatan Fisik dan Mental dalam Rangka Pencegahan Depresi Remaja Kelurahan Pagerwojo Kabupaten Kendal. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 471–478. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.39106

Noer, M. (2016). Efektifitas Pelatihan Karyawan Unruk Meningkatkan Kualitas Kinerja. Dapat diakses melalui https://presenta.co.id/artikel/efektivitas-pelatihan-karyawan/

Rowley, C. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN Sukirno, S. (2006). Pengantar Bisnis. Jakarta: Prenada Media Group

Solihin, D., Ahyani, A., & Aprilliani, S. (2023). Pemanfaatan Media Pemasaran Online Melalui Media Sosial Instagram Bagi Umkm Sindanglaut Carita Pandeglang Banten. Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat: Kreasi Mahasiswa Manajemen. 3(4).

Suchaina, S., Kartika, D., Ayunin, K., & Fitriyah, F. (2019). Pendampingan ekstrakurikuler menjahit untuk meningkatkan soft skill dan kesiapan berwirausaha siswa Madrasah Aliyah (MA) Sunan Ampel Keraton Pasuruan. Transformasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 15(2), 115–124. https://doi.org/10.20414/transformasi.v15i2.1722

Suryabrata, Sumadi. (2004). Metode Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 9

Veithzal Rivai Zainal . (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7 Depok: PT RAJAGRAFINDO