



UNIVERSITAS IPWIJA

SK Kemendikbudristek RI No. 627/E/O/2022

Jl. H. Baping No.17 Kel. Susukan, Kec. Ciracas

Jakarta Timur. 13750 Telp. 021-22819921

E-mail : contact@ipwija.ac.id <https://ipwija.ac.id>

 UNIVERSITAS IPWIJA

No. : 072/IPWIJA.LP2M/PkM-01/2023
Perihal : Narasumber, Pendamping dan Pemberi Materi
Lampiran : -

Kepada Yth.
Dra. Mastuti Sri Listyowati
Direktur PT. Anugerah Karya Mandiri Indonesia
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari PT. Anugerah Karya Mandiri Indonesia No. 167/Dir/AKMI/VI/2023 tanggal 8 Juni 2023, yaitu akan diadakannya kegiatan pelatihan, dan perihal tersebut di atas dengan ini Kepala LP2M Prodi Manajemen Universitas IPWIJA menugaskan:

Dra. Yuli Triastuti., M.M. (NIDN: 0304076601)

Untuk menjadi Narasumber dalam kegiatan yang akan dilaksanakan pada:

Hari / tanggal : Sabtu, 17 Juni 2023
Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
Tempat : PT. Anugerah Karya Mandiri Indonesia, Ruko Sing Asri Plaza 2 Blok A1 No.16 Jl. Merpati Raya Kampung Sawah Ciputat Tangerang Selatan 15413
Tema : “Strategi Pengembangan SDM di Era Digital.”

Setelah pelaksanaan kegiatan Dosen yang ditugaskan diwajibkan membuat Laporan Pelaksanaan Kegiatan kepada pemberi tugas (LP2M Universitas IPWIJA). Mohon bantuan penanggungjawab kegiatan membantu menyediakan berkas yang diperlukan untuk pembuatan laporan pelaksanaan kegiatan.

Demikian Surat Tugas ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Jakarta, 13 Juni 2023



Rochmad Fadjar Darmanto, S.E., M.M.

Kepala LP2M Prodi Manajemen

Nomor : 167/Dir/AKMI/VI/2023
Lampiran : -
Perihal : *Permohonan Sebagai Pembicara*

Kepada Yth. : Rektor Universitas IPWIJA
Jl. Letda Natsir No. 7 Nagrak, Gunung Putri
Kabupaten Bogor

Dengan Hormat,

Bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang semakin handal dan profesional dalam meningkatkan kinerja organisasi, maka kami bermaksud menyelenggarakan kegiatan pelatihan sehari kepada karyawan perusahaan yang akan dilaksanakan pada :

Hari & tanggal : Sabtu, 17 Juni 2023
Jam : 08.00 s.d 12.00 WIB
Tempat : PT. Anugerah Karya Mandiri Indonesia
Ruko Sing Asri Plaza 2 Blok A1 No. 16
Jl. Merpati Raya Kampung Sawah Ciputat
Tangerang Selatan 15413
Topik : **Strategi Pengembangan SDM di Era Digital**

Sehubungan dengan kegiatan tersebut maka dengan ini kami mengajukan permohonan kepada pimpinan Universitas IPWIJA untuk dapat mengirimkan dua dosen pembicara dalam rangka menyampaikan materi pelatihan sesuai dengan topik tersebut.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Ciputat, 8 Juni 2023
PT. Anugerah Karya Mandiri Indonesia
Direktur

Dra. Mastuti Sri Listyowati



SURAT KETERANGAN

No. 176/Dir/AKMI/VI/2023

Direktur PT. Anugerah Karya Mandiri Indonesia (Onetoner), dengan ini mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

N a m a : **Dra. Yuli Triastuti, MM**
Pekerjaan : **Dosen Universitas IPWIJA**

Atas kesediaan dan perhatiannya dalam memberikan materi pelatihan dengan judul **“Strategi Pengembangan SDM di Era Digital”**, kepada para karyawan di perusahaan kami yang telah dilaksanakan pada :

Hari / Tanggal : Sabtu, 17 Juni 2023
Waktu : 08.00 s.d. 12.00 WIB
Tempat : PT. Anugerah Karya Mandiri Indonesia
Ruko Sing Asri Plaza 2 Blok A1 No. 16
Jl. Merpati Raya Kampung Sawah Ciputat
Tangerang Selatan 15413

Demikian Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Ciputat, 17 Juni 2023
PT. Anugerah Karya Mandiri Indonesia
Direktur



Dra. Mastuti Sri Listyowati

Strategi Pengembangan SDM di Era Digital

Oleh :
Dra. Yuli Triastuti, MM

Perkembangan teknologi dan industrialisasi memerlukan Sumber Daya Manusia yang handal dan terampil di semua bidang. Kehadiran era milenial maupun digitalisasi, mengharuskan kita tanggap untuk tetap bertahan dan bersaing kemajuan jaman. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kaum milenial pandai menggunakan teknologi yang merupakan salah satu faktor keberhasilan. Perusahaan dituntut untuk terus dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memerlukan pendekatan manajemen secara strategis baru untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Kerangka model keberlanjutan era milenial maupun era digitalisasi harus dapat memetakan strategis SDM. Untuk mencapai keunggulan yang kompetitif yang berkelanjutan sehingga dapat mendukung kinerja yang lebih baik.

Seiring dengan perkembangan teknologi, pada dasarnya pelatihan dan pengembangan karyawan dapat dilakukan secara digital. Dapat juga melalui webinar, simulasi, video pelatihan, hingga pembelajaran *mobile* dapat menjadi alternatif untuk dilakukannya pembelajaran digital.

Metode Pelatihan Dalam Pengembangan SDM di Era Digital

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 efektivitas tersendiri dalam mencapai sasaran tertentu.

Pengertian Pengembangan SDM adalah

Pengembangan SDM adalah rangkaian kegiatan perusahaan dalam waktu tertentu agar menciptakan sikap karyawan yang mengalami perubahan. Biasanya, pengembangan SDM sebuah perusahaan dimulai sejak pengembangan keterampilan dengan kelas atau kursus dan seminar, hingga penyediaan *tools* yang dapat membantu pekerjaan karyawan di kemudian hari.

Secara umum pengembangan SDM bertujuan untuk:

1. Menemukan dan mengembangkan potensi dari dalam diri karyawan yang selama ini tidak terlihat.
2. Mengembangkan budaya perusahaan dalam hal kerjasama tim yang solid dan kolaborasi antar antar divisi untuk membantu profesionalisme yang berkualitas.;
3. Mendorong dan memotivasi sifat percaya karyawan dalam menjalankan tugas.
4. Mampu melakukan kerja dengan penuh tanggung jawab dan percaya diri

Pengembangan SDM juga bermanfaat sebagai berikut :

1. Memberikan Apresiasi Kepada Karyawan

Apresiasi adalah hal yang perlu diberikan perusahaan kepada karyawan atas pencapaian yang telah dilakukannya. Apresiasi dapat diwujudkan dengan berbagai macam seperti bonus tunjangan, hadiah berupa barang fisik maupun lainnya maka apresiasi diperlukan untuk meningkatkan motivasi.

Dengan apresiasi maka diharapkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih rajin dan baik. Salah satu wujud bekerja yang lebih baik seperti memberikan presentasi kepada klien dengan cara yang lebih detail sehingga klien pun mau bekerja sama dengan perusahaan.

2. Menyelenggarakan Program Pelatihan

Strategi kedua dari sumber pengembangan SDM adalah menyelenggarakan program pelatihan. Program ini biasanya diselenggarakan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Berbagai contoh program pelatihan seperti *creative writing*, *design system*, *creativity training* hingga *team training*.

Pelatihan ini menjadi penting agar mampu meningkatkan keterampilan dan kreativitas karyawan. Selain itu, *team training* juga diperlukan untuk membangun perpaduan yang kuat antar karyawan.

3. Memberikan Kesempatan untuk *Brainstorming* Ide

Sebagai sebuah perusahaan bisnis, semestinya perusahaan memfasilitasi karyawan untuk mengajukan ide. Dengan memberikan kesempatan karyawan untuk *brainstorming* ide artinya perusahaan mau mendengar apa yang menjadi gagasan karyawan.

Perusahaan pun dapat memilih mana gagasan yang perlu dilanjutkan dan ide yang perlu diabaikan. Jika gagasan terlihat menarik, perusahaan akan melanjutkannya menjadi sebuah produk dan ini bisa jadi berdampak positif pada perusahaan.

Fungsi Pengembangan SDM

Ada beberapa fungsi pengembangan SDM yang perlu diketahui yaitu:

1. Pekerjaan Menjadi Lebih Efisien

Efisien adalah kata kunci yang perlu ditekankan dalam fungsi pengembangan SDM. Jika pekerjaan dapat dilangsungkan secara efisien, tidak akan ada kesalahan kerja dan segala pekerjaan menjadi

tepat waktu. Ini yang diharapkan dari perusahaan ketika melakukan pengembangan *skill* dan lainnya.

2. Meningkatkan Produktivitas

Ketika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan maka ada dua hal yang diharapkan yaitu: semangat kerja membaik dan produktivitas meningkat. Jika produktivitas meningkat, keuntungan perusahaan pun akan meningkat. Ketika semangat kerja dari karyawan membaik maka ide akan mengalir dan bisa menciptakan produk yang tentu saja lebih baik dari sebelumnya.

3. Mengurangi Kerusakan Produk

Pengembangan SDM yang intensif membuat keterampilan karyawan bertambah. Jika keterampilan karyawan bertambah, ada inovasi produk. Akhirnya inovasi produk ini dapat membuat keuntungan perusahaan meningkat. Selain itu, dengan keterampilan karyawan yang terlatih, akan mengurangi kerusakan produk.

4. Meningkatkan Sikap Kepemimpinan

Setiap karyawan pasti memiliki kesempatan untuk berkembang. Salah satunya menjadi pemimpin. Divisi SDM perlu mempertimbangkan hal tersebut dengan menyiapkan karyawan yang memang memiliki potensi dan bakat untuk memimpin perusahaan di kemudian hari.

5. Memberikan Pelayanan Baik Kepada Konsumen

Salah satu alasan mengapa konsumen mau kembali ke perusahaan anda untuk bertransaksi bisnis adalah pelayanan. Maka dari itu penting bagi karyawan untuk memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen.

Agar pelayanan dapat menjadi maksimal, divisi pengembangan sumber daya manusia bisa memberikan pelatihan bagaimana mengelola pelayanan. Jika pelayanan baik dan konsumen senang, keuntungan perusahaan pun bisa meningkat.

6. Menciptakan Moral yang Baik

Moral yang dimaksud dalam bagian ini adalah sikap yang perlu ditunjukkan oleh karyawan ketika melakukan pekerjaan. Beberapa contoh moral yang perlu diikuti adalah sikap tidak terlambat ketika masuk kantor ataupun menyelesaikan pekerjaan atau tepat waktu, disiplin, dan loyal terhadap pekerjaan.

Manfaat Pengembangan SDM bagi perusahaan adalah berikut:

1. Memiliki aset berupa tenaga kerja yang ahli dan berkualitas
2. Meningkatkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan harian
3. Mengurangi biaya yang keluar akibat kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan
4. Meningkatkan produktivitas usaha yang berpengaruh pada *sales* dan profit.

Tips melakukan Pengembangan SDM secara digital agar sukses, perlu memperhatikan beberapa tips berikut ini:

1. Memahami Kebutuhan Perusahaan

Harus dipahami terlebih dahulu apa yang menjadi kebutuhan perusahaan perlu juga dipahami, dan tidak semua pelatihan dapat dilakukan secara digital. Divisi HR harus mampu menganalisa kebutuhan pasar dan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada. Dengan begitu, perusahaan dapat memutuskan pelatihan apa yang sedang dibutuhkan dan mampu dilakukan secara digital.

2. Menyesuaikan dengan *Budget*

Biasanya perusahaan telah memiliki *budget* tersendiri yang digunakan untuk program pelatihan dan pengembangan di era digital. Dengan dana yang tersedia perusahaan dapat memilih pelatihan mana yang tersedia, dan dapat memilih pelatihan yang sesuai. Pada beberapa kasus, pelatihan digital justru membutuhkan budget yang lebih murah dibandingkan harus mendatangkan *trainer* dan sewa gedung

3. Menyiapkan Waktu yang Tepat

Memang benar bahwa pelatihan dan pengembangan secara digital sifatnya *fleksibel*. Namun, perlu diketahui juga bahwa karyawan memiliki tugas harian yang harus diselesaikan. Tugas divisi HR adalah mencari waktu pelatihan digital yang tepat agar tidak mengganggu tugas harian karyawan.

4. Melakukan Evaluasi secara Berkala

Untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pengembangan SDM secara digital telah diterapkan di perusahaan anda, jangan lupa untuk melakukan penilaian di akhir pelatihan. Beberapa Langkah pengembangan SDM secara menyeluruh dapat dilaksanakan dengan baik.
