



SURAT TUGAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

No: 200/IPWIJA.LP2M/PkM-01/2025

Berdasarkan Surat Edaran Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Semester Ganjil 2025/2026 No.148/IPWIJA.LP2M/PkM-00/2025 tanggal 1 September 2025 dan surat permohonan dari PT.Harapan Baru Mulia No.098/HBM/DK.B.INV/11.25 tanggal 8 November 2025 perihal permohonan Narasumber, Pendamping dan Pemberi Materi, dengan ini Kepala LP2M Universitas IPWIJA menugaskan:

Dra. Siti Laela, M.M. (NIDN: 0324076401)

Untuk menjadi Narasumber dalam kegiatan yang akan dilaksanakan pada:

Hari / tanggal : Minggu, 30 November 2025
Waktu : 09.00 s.d 16.00 WIB
Tempat : Aula Kantor PT. Harapan Baru Mulia Jl. Alternatif Sentul, Perum Mutiara Sentul Block.C No.1 Bogor
Tema : “Mewujudkan UMKM Go To Eksport dan Kesiapan Masuk Marketplace Bersama Kedutaan Besar Republik Indonesia Dubai (KEDUBES Dubai) bersama UMKM Indonesia.”

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.

Bogor, 10 November 2025



UNIVERSITAS IPWIJA
LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN MASYARAKAT
1993

Drs Jayadi, M.M.
Kepala LP2M



Bogor, 08 November 2025

No : 098/HBM/DK.B.INV/11.25
Lampiran : Satu (1) Halaman
Perihal : **PERMOHONAN
PEMATERI**

Kepada Yth.

Rektor Universitas IPWIJA

Di_

Tempat

Dengan Hormat,

Salam silaturahmi kami sampaikan, semoga Bapak dalam keadaan sehat selalu dan dimudahkan dalam menjalankan segala aktivitasnya.

Sehubungan dengan adanya acara Workshop dengan Tema Mewujudkan UMKM *Go To Eksport* dan Kesiapan Masuk Marketplace Bersama **Kedutaan Besar Republik Indonesia Dubai (KEDUBES Dubai) bersama UMKM Indonesia** di Kantor PT Harapan Baru Mulia, yang akan dilaksanakan pada:

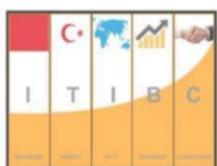
Hari, Tanggal : Minggu, 30 November 2025
Waktu : 09.00 s.d 16.00 wib
Tempat : Aula Kantor PT. Harapan Baru Mulia
Jl. Alternatif Sentul, Perum Mutiara Sentul Block.C No.1 Bogor

Dengan ini, kami mengundang Dosen Universitas IPWIJA yaitu Ibu Siti Mahmudah, MM dan Ibu Dra. Siti Laela., MM untuk menjadi Pemateri dalam acara Workshop tersebut.

Demikian Surat Undangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapan terimakasih.

Hormat Kami,
HARAPAN BARU MULIA


Andi Suryana
Direktur Program ITIBC



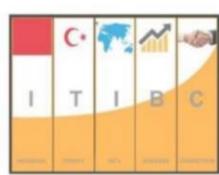


PT HARAPAN BARU MULIA
EXPORT . CONSULTANT . INVESTMENT

Lampiran : Satu (1) Halaman

 WWW.HARAPANBARUMULIA.ID

No	Nama	Kepakaran	Institusi
1.	Siti Mahmudah, MM	Peraturan Eksport dan Motivasi untuk UMKM	Universitas IPWIJA
2.	Dra. Siti Laela MM	Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Digitalisasi	Universitas IPWIJA
3.	Nur Aji Setyaningsih	Kebutuhan Eksport	Diaspora





Bogor, 30 November 2025

No : 106/HBM/DK.B.INV/11.25
Lampiran : Satu (1) Halaman
Perihal : **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kepada Yth.

Ibu Dra. Siti Laela, MM

Di_

Tempat

Dengan Hormat,

Salam silaturahmi kami sampaikan, semoga Ibu dalam keadaan sehat selalu dan sukses selalu dalam menjalankan segala aktivitasnya.

Dengan berakhirnya acara Workshop dengan Tema Mewujudkan UMKM Go To Eksport dan Kesiapan Masuk Marketplace Bersama **Kedutaan Besar Republik Indonesia Dubai (KEDUBES Dubai) bersama UMKM Indonesia** di Kantor PT Harapan Baru Mulia, kami mengucapkan terima kasih dan memberi penghargaan pada:

Ibu Dra. Siti Laela, MM

Yang telah memberikan pencerahan dalam mengelola Sumber Daya Manusia untuk Pengusaha dalam Era Digitalisasi.

Semoga ke depannya kita bisa bekerja sama dan mewujudkan UMKM kita *go to eksport*
Demikian Surat Ucapan Kami buat, semoga keberkahan untuk Ibu sekeluarga.

Hormat Kami,
HARAPAN BARU MULIA

Andi Suryana,
Direktur Program ITIBC






Mewujudkan UMKM GO TO Exsport dan kesiapan masuk marketplace

- Sub Judul : Pengelolaan Sumber Daya Manusia di era digitalisasi.
 - Tempat : Aula Kantor PT.HarapanBaru Mulia
Jl.Alternatif Sentul, Perum Mutiara Sari, Sentul Blok.C,
No.1.Bogor
- Hari/tanggal: Minggu, 30 November 2025
- Waktu : Pukul 09:00 sd 16:00 Wib.
- Pemateri : Dra. Siti Laela, M.M.



Sumber Daya Manusia merupakan suatu asset organisasi atau Perusahaan, semakin baik dalam pengelolaan sumber daya manusianya semakin mudah organisasi untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai baik tujuan jangka pendek, menengah maupun tujuan jangka Panjang

Pengelolaan sumber daya manusia di era digital harus dilakukan untuk bisa mnyesuiakan dengan perkembangan teknologi. Perusahaan tidak akan mampu berkembang dengan cepat kalau meninggalkan teknologi

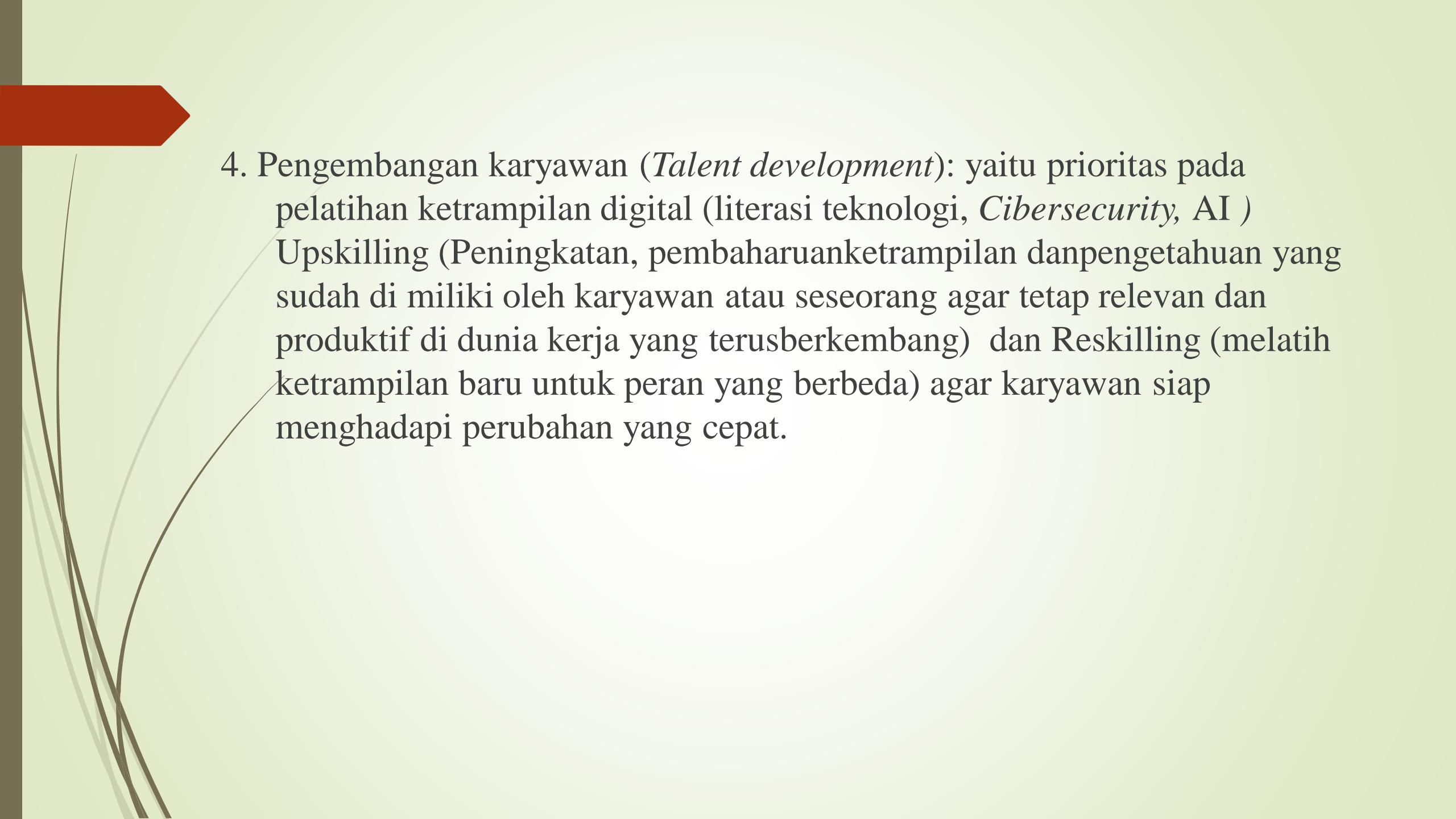
Sumber daya manusia merupakan salah satu empat pilar utama yang memiliki peran vital dalam mengelola karyawan dalam sebuah organisasi. Dengan kemajuan teknologi digital, transformasi digital dalam manajemen SDM menjadi kian penting untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan karyawan.



► Secara keseluruhan pengelolaan sumber daya manusia di era digitalisasi menjadi dari fungsi administratif bergeser menjadi fungsi strategis yang didukung oleh teknologi untuk membangun tenaga kerja yang produktif, adaptif, kompeten, dan siap menghadapi disrupti digital.

Fokus Utama Pengelolaan SDM Era Digital:

1. Digitalisasi Proses Yaitu: mengganti proses manual dengan sistem digital untuk administrasi, rekrutmen, penggajian, sampai pengelolaan manajemen kerja, meningkatkan efisiensi dan akurasi data.
2. Analisis data SDM yaitu untuk pengambilan keputusan strategis, seperti memprediksi pengambilan kebutuhan talenta, mengukur kinerja, dan meningkatkan retensi karyawan.
3. Pengalaman karyawan yaitu memanfaatkan teknologi untuk memantau kepuasan, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan secara *real time* (sesuai waktu kejadian) untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.



4. Pengembangan karyawan (*Talent development*): yaitu prioritas pada pelatihan ketrampilan digital (literasi teknologi, *Cibersecurity*, AI) Upskilling (Peningkatan, pembaharuanketrampilan dan pengetahuan yang sudah di miliki oleh karyawan atau seseorang agar tetap relevan dan produktif di dunia kerja yang terusberkembang) dan Reskilling (melatih ketrampilan baru untuk peran yang berbeda) agar karyawan siap menghadapi perubahan yang cepat.

Strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia di era digitalisasi

► 1. Tujuan pengembangan SDM.

Tujuan pengembangan harus jelas, tujuan pengembangan SDM sangat diperlukan agar setiap Karyawan membentuk personal yang berkualitas dengan ketrampilan, kemampuan dan loyalitas kerja pada organisasi.

digitalisasi di era sekarang merupakan kebutuhan manajemen disuatu organisasi.

2. Pentingnya pengembangan SDM.

Di era digitalisasi pengembangan SDM sangat penting dengan pengembangan karyawan organisasi bisa melihat potensi yang dimiliki setiap karyawan. Dengan demikian organisasi akan mudah menempatkan karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki.



► 3. Metode pengembangan.

Metode yang di gunakan dalam pengembangan harusnya disesuaikan dengan kebutuhan dari Perusahaan baik dari segi pelatihnya, materinya.

Pemilihan metode didasarkan pada analisis kebutuhan untuk menutup kesenjangan ketrampilan dan mencapai tujuan organisasi

Metode yang biasa dilakukan:

a. Metode Skill training (pelatihan keahlian)

On-the-Job Training, Simulasi, mentoring/coaching, tech-based Learning, Classroom Training, Behavior Skill Training, Rotasi Jabatan /Job Rotasion

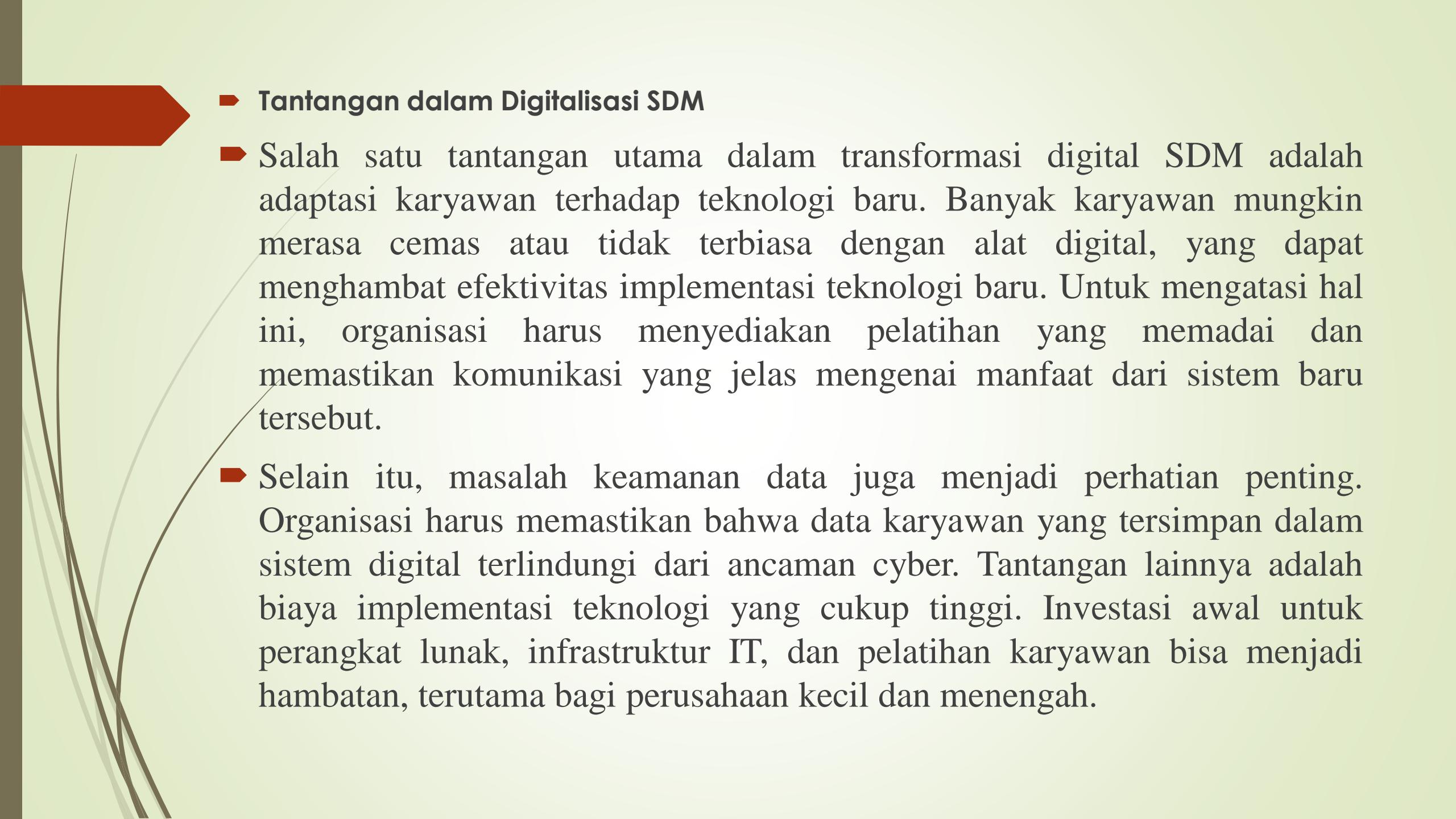


4. Penghargaan .

Karyawan yang berprestasi merupakan salah satu berhasilnya strategi pengembangan SDM. Karyawan yang beprestasi perlu di beri penghargaan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai motivasi untuk karyawan yang lainnya.

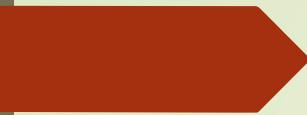
5. Evaluasi Pengembangan SDM.

Evaluasi pengembangan di tentukan indicator yang harus di siapkan. Evaluasi dalam pengembangan penting di lakukan untuk mengetahuai sejauh mana materi yang sudah di kuasai oleh pekerja, selanjutnya untuk menentukan langkah selanjutnya.



► Tantangan dalam Digitalisasi SDM

- Salah satu tantangan utama dalam transformasi digital SDM adalah adaptasi karyawan terhadap teknologi baru. Banyak karyawan mungkin merasa cemas atau tidak terbiasa dengan alat digital, yang dapat menghambat efektivitas implementasi teknologi baru. Untuk mengatasi hal ini, organisasi harus menyediakan pelatihan yang memadai dan memastikan komunikasi yang jelas mengenai manfaat dari sistem baru tersebut.
- Selain itu, masalah keamanan data juga menjadi perhatian penting. Organisasi harus memastikan bahwa data karyawan yang tersimpan dalam sistem digital terlindungi dari ancaman cyber. Tantangan lainnya adalah biaya implementasi teknologi yang cukup tinggi. Investasi awal untuk perangkat lunak, infrastruktur IT, dan pelatihan karyawan bisa menjadi hambatan, terutama bagi perusahaan kecil dan menengah.



► Peluang dalam Digitalisasi SDM

► Digitalisasi membuka berbagai peluang bagi manajemen SDM. Salah satunya adalah peningkatan efisiensi proses rekrutmen. Dengan menggunakan teknologi seperti AI dan machine learning, perusahaan dapat menyaring ribuan aplikasi secara cepat dan akurat, sehingga menemukan kandidat yang paling sesuai untuk posisi yang dibutuhkan. AI dapat digunakan untuk menganalisis resume, menilai keterampilan calon karyawan berdasarkan tes online, dan bahkan melakukan wawancara awal melalui chatbot.



TERIMA KASIH / MATURNUWUN