

---

## COMMUNITY SERVICE DATA

<b>PkM Title</b>	<b>: Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Era Digital pada Perusahaan PT. Medan Bersama Sukses.</b>
<b>Chairman of PkM</b>	<b>: Farina Jessen Yap . S.E , M.Ak</b>
<b>E-mail</b>	<b>: <a href="mailto:farina.yap@gmail.com">farina.yap@gmail.com</a></b>
<b>PkM Member</b>	<b>: Niastyna Sinorangkir, S.S.,M.M</b>
<b>Organizer</b>	<b>: STIE PMCI</b>
<b>Activity Category</b>	<b>: Pengabdian Kepada Masyarakat</b>
<b>PkM Proposed Year</b>	<b>: 2025</b>
<b>Year of Activity</b>	<b>: 2025</b>
<b>Activity Location</b>	<b>: PT. Medan Bersama Sukses</b>
<b>Source of PkM Funds</b>	<b>: STIE Professional Manajemen College Indonesia</b>

## SUMMARY

Di Era Digital, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mengalami transformasi signifikan akibat kemajuan teknologi informasi. Perubahan ini menuntut organisasi dan instansi untuk meningkatkan kapasitas SDM, baik dari sisi keterampilan teknis maupun manajerial. Transformasi digital menghadirkan sejumlah tantangan dalam pengelolaan SDM. Perubahan teknologi yang cepat menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi dari para pekerja. Banyak pekerjaan yang bergeser atau bahkan tergantikan oleh otomatisasi, sehingga keterampilan baru harus dikuasai dalam waktu singkat. Selain itu, pola kerja juga mengalami pergeseran menuju sistem kerja jarak jauh (remote) atau hibrida (hybrid), yang menuntut pengelolaan tim secara virtual dan penyesuaian budaya kerja. Tantangan lainnya termasuk kebutuhan untuk membangun organisasi yang lebih lincah (agile), kolaboratif, dan berbasis data. Organisasi perlu menciptakan ekosistem kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Era digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, seperti kecerdasan buatan (AI), big data, cloud computing, hingga Internet of Things (IoT), mendorong organisasi untuk menyesuaikan diri agar tetap relevan dan kompetitif. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM tidak lagi dapat dilakukan dengan pendekatan konvensional. Diperlukan strategi baru untuk meningkatkan kapasitas SDM agar mampu beradaptasi, berkembang, dan berkontribusi secara optimal di tengah perubahan yang dinamis. Pengelolaan SDM di era digital harus berfokus pada peningkatan kapasitas melalui pemanfaatan teknologi, pengembangan kompetensi digital, serta pembentukan kultur organisasi yang adaptif. Ini penting untuk menciptakan daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi era transformasi digital.

**Key Words : Pengelolaan SDM Era Digital.**

## **1. Pendahuluan**

### **Analisa Situasi**

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), baik di sektor swasta maupun publik. Beberapa Perusahaan berbasis menengah ke bawah, ada yang masih belum memiliki pemahaman dan keterampilan yang cukup dalam menerapkan pengelolaan SDM berbasis digital. Penerapan teknologi dalam proses rekrutmen, manajemen kinerja, absensi digital, hingga pengembangan kompetensi kini menjadi hal yang sangat relevan dan diperlukan untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memberikan pelatihan dan pendampingan pengelolaan SDM yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital.

Organisasi perlu mengadopsi berbagai strategi peningkatan kapasitas SDM, di antaranya : Transformasi digital dalam pengelolaan SDM dapat dimulai dengan mengintegrasikan teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS), yang memungkinkan manajemen SDM dilakukan secara lebih efisien, terstruktur, dan berbasis data. Otomatisasi proses seperti rekrutmen, penilaian kinerja, hingga penggajian dapat meningkatkan produktivitas dan akurasi. Pemimpin di era digital tidak hanya harus paham teknologi, tetapi juga mampu memimpin perubahan, membangun kepercayaan dalam tim virtual, serta menjadi fasilitator inovasi. Kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif menjadi kunci sukses dalam pengelolaan SDM masa kini.

Upaya reskilling dan upskilling menjadi sangat penting. Organisasi harus menyediakan pelatihan berbasis digital seperti e-learning, webinar, dan sertifikasi online untuk meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills pegawai. Fokus tidak hanya pada penguasaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan berpikir kritis, komunikasi, dan kolaborasi. Budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan perlu dibentuk dan dijaga. Nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap perubahan, inisiatif, dan kemampuan mengambil keputusan berbasis data perlu ditanamkan pada seluruh anggota organisasi.

Dengan memanfaatkan data analytics, organisasi dapat mengukur kinerja secara lebih objektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif secara real-time. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu maupun tim.

## **2. Identifikasi Masalah**

- Tantangan di Era Digital
- Strategi Peningkatan Kapasitas
- Digitalisasi HR
- Pelatihan dan Pengembangan
- Penguatan Budaya Organisasi
- Kepemimpinan Digital.
- Manajemen Kinerja Berbasis Teknologi
- Dampak Positif:

### **3. Tujuan Kegiatan**

Meningkatkan pemahaman tentang pengelolaan SDM berbasis digital.

Melatih penggunaan aplikasi dasar untuk manajemen SDM (misalnya: Google Workspace, Trello, HR apps, dll). Mendorong organisasi masyarakat agar lebih adaptif terhadap perubahan teknologi.

### **4. Manfaat kegiatan**

Organisasi masyarakat mampu memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan SDM.

Peningkatan efisiensi kerja dan dokumentasi.

Terciptanya budaya kerja yang modern dan profesional.

### **5. Materi Pembelajaran**

1. Pendahuluan Pengelolaan SDM di Era Digital
  - Pengertian SDM dan pentingnya dalam organisasi
  - Perubahan paradigma pengelolaan SDM di era digital
  - Peran teknologi dalam manajemen SDM modern
2. Tantangan Pengelolaan SDM di Era Digital
  - ❖ Disrupsi teknologi: AI, IoT, Big Data, Blockchain
  - ❖ Perubahan pola kerja: remote & hybrid working
  - ❖ Kesenjangan keterampilan digital (digital skill gap)
  - ❖ Perubahan perilaku dan ekspektasi generasi kerja (Gen Z & Millennial)
3. Transformasi Digital dalam HR (Digital HR)
  - ❖ Digitalisasi proses HR: rekrutmen, pelatihan, payroll, evaluasi
  - ❖ Penggunaan Human Resource Information System (HRIS)
  - ❖ HR Analytics dan pengambilan keputusan berbasis data
  - ❖ Cloud-based HR & otomatisasi
4. Strategi Peningkatan Kapasitas SDM
  - ❖ Reskilling dan Upskilling: pentingnya pelatihan digital
  - ❖ E-learning, microlearning, dan platform pembelajaran digital
  - ❖ Sertifikasi digital dan kompetensi berbasis industry
  - ❖ Pembelajaran berkelanjutan (lifelong learning)
5. Kepemimpinan dan Manajemen SDM Digital
  - ❖ Karakteristik pemimpin digital
  - ❖ Transformational leadership & digital mindset
  - ❖ Manajemen tim virtual: komunikasi, kolaborasi, dan engagement
  - ❖ Mengelola perubahan (change management)

## **6. Pelaksanaan Kegiatan**

### **Metode Pelaksanaan**

Kegiatan dilakukan dalam tiga tahap:

Persiapan:

1. Identifikasi mitra dan peserta
2. Survei kebutuhan organisasi terkait pengelolaan SDM

Pelatihan:

Materi tentang:

1. Konsep dasar SDM digital
2. Manajemen kinerja berbasis teknologi
3. Penggunaan aplikasi manajemen tugas dan absensi digital
4. Praktik langsung penggunaan tools
5. Pendampingan dan Evaluasi:
6. Konsultasi online dan offline
7. Evaluasi perubahan praktik kerja peserta

### **Waktu dan Lokasi Kegiatan**

Pelaksanaan kegiatan ini dilaksanakan di Ruang Serbaguna pada Perusahaan PT. Medan Bersama Sukses yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja XII No. 202B, Timbang Deli – Medan Amplas. Pada Hari dan Tanggal : 21 April sd 25 April – 2025 ( Hari : Senin sd Jumat ) , setiap hari di mulai dari jam : 9.30 sd 12.00 dilanjuti 14.00 sd 16.00 Selesai.

### **Khalayak Sasaran Strategis**

Pimpinan /Manajer SDM, Mereka adalah pengambil keputusan dan perancang strategi pengembangan SDM.

Harus mampu menyusun kebijakan yang mendukung digitalisasi dan pengembangan talenta berbasis teknologi. Leadership digital, pemahaman teknologi HR (HR Tech), dan agile management.

### **Karyawan dan Profesional SDM**

Mereka adalah pelaksana langsung dari sistem pengelolaan SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan lain – lain. Harus adaptif terhadap tools digital seperti software HRIS, AI dalam rekrutmen, analitik SDM, dan lain- lain. Literasi digital, data-driven decision making, dan pemahaman platform digital SDM.

### **Tahapan Kegiatan**

Beberapa Tahapan dalam pelaksanaan Pelatihan dilakukan sebagai berikut :

1. Identifikasi dan Segmentasi Khalayak Sasaran
2. Menentukan siapa saja kelompok strategis yang akan menjadi target program pengembangan kapasitas SDM digital.

3. Analisis Kebutuhan dan Kesenjangan Kompetensi (Gap Analysis)
4. Mengetahui sejauh mana kapasitas SDM saat ini dan kebutuhan kompetensi di era digital.
5. Perumusan Strategi Pengembangan Kapasitas
6. Menyusun pendekatan dan metode yang tepat untuk meningkatkan kapasitas SDM secara berkelanjutan.
7. Implementasi Program Penguatan Kapasitas
8. Melaksanakan pelatihan, pendampingan, dan program peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan.
9. Monitoring dan Evaluasi
10. Menilai efektivitas program dan mengukur perubahan kapasitas.
11. Tindak Lanjut dan Penguatan Berkelanjutan
12. Menjamin keberlanjutan pengembangan kapasitas SDM.

## **7. Hasil Kegiatan**

### **Hasil Pelaksana Kegiatan**

Implementasi strategi pengelolaan SDM berbasis digital membawa dampak positif, antara lain:

1. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
2. Mendorong inovasi dan daya saing organisasi.
3. Membangun SDM yang lebih adaptif, fleksibel, dan siap menghadapi perubahan.
4. Menumbuhkan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan berbasis teknologi.
5. Pengambilan Keputusan Berbasis Data
6. Peningkatan Kualitas Layanan Internal & Eksternal
7. Daya Saing Organisasi Meningkat
8. Integrasi Sistem dan Transparansi

## **8. Kesimpulan & Saran**

### **Simpulan**

Peningkatan kapasitas pengelolaan SDM di era digital merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditunda. Organisasi harus mampu memanfaatkan teknologi, memperkuat budaya kerja yang adaptif, serta memastikan pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan. Dengan demikian, SDM tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga agen perubahan yang mendorong transformasi dan kemajuan organisasi di tengah era digital yang terus berkembang.

### **Saran**

Semua karyawan, dari level staf hingga pimpinan, perlu dibekali pemahaman dasar teknologi digital, mulai dari penggunaan tools kerja hingga keamanan data. Lakukan pelatihan rutin dan sertifikasi untuk keterampilan digital yang relevan dengan bidang kerja.

Buat insentif bagi karyawan yang aktif mengembangkan diri secara digital dan pilih teknologi yang mudah digunakan dan bisa diintegrasikan dengan sistem kerja yang sudah ada. Gunakan analitik untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, prediksi turnover, hingga penilaian kinerja , memberi edukasi karyawan tentang pentingnya keamanan data pribadi dan profesional. Melaksanakan Identifikasi talenta yang potensial untuk dipersiapkan jadi pemimpin masa depan di era digital. Serta Berikan program pengembangan kepemimpinan berbasis digital (digital leadership training).

## FOTO DOKUMTASI PELAKSANAAN PKM 2025 PT. MEDAN BERSAMA SUKSES - MEDAN





---

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.
- Priyono, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (1), 3–26. <https://doi.org/10.10801244699>
- Deloitte. (2020). *Global Human Capital Trends: The social enterprise at work – Paradox as a path forward*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Strategi Nasional Pengembangan Kompetensi SDM di Era Digital*. Jakarta: Kemnaker.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2012). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management (SHRM).
- Schiemann, W. A. (2014). *Reinventing Talent Management: How to Maximize Performance in the New Marketplace*. AMACOM.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Retrieved from <https://www.weforum.org/>