

SOSIALIASASI PENGELOLAAN SDM BERBASIS DIGITAL PADA HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PT. INDOMINING SANGA SANGA

Sugeng Chairuddin¹, Nur Chairuni Ashilla²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam, Samarinda, Indonesia
Email: ¹sugeng@uwgm.ac.id

Abstract

Community Service is one of the three dharmas that must be carried out by lecturers. In the business world, the COVID-19 pandemic has triggered digital initiatives for most business people. In order to continue to excel, entrepreneurs are required not only to be able to reformulate work methods but also to be able to create values. There is still a lack of digital-based HR management and an HR management mindset that still uses the old style. The lack of innovation is the main reason why digital transformation for HR management is important. This has an impact on the minimum allocation of resources, especially in terms of financing for human resource management.

Keywords: Digital-based HR management.

Abstrak

Pengabdian Kepada Masyarakat adalah salah satu dari Tri Dharma yang harus dilakukan oleh dosen. Di dunia bisnis, pandemi Covid-19 memicu inisiatif digital bagi sebagian besar pelaku usaha. Agar dapat terus unggul, para pengusaha dituntut tak sekadar mampu merumuskan kembali metode bekerja, namun juga mampu menciptakan nilai (*creating values*). Masih minimnya pengelolaan SDM berbasis digital serta *mindset* pengelolaan SDM yang masih menggunakan gaya lama, kurangnya inovasi merupakan pokok persoalan yang muncul kenapa transformasi digital untuk pengelolaan SDM ini menjadi penting. Hal tersebut berdampak kepada minimnya alokasi Sumber Daya terutama dalam hal pembiayaan untuk pengelolaan SDM.

Kata Kunci: SDM berbasis Digital.

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM di era digital menjadi sangat krusial. Untuk mencapai efektifitas dan efisiensi pengelolaan SDM perlu diintegrasikan dengan perkembangan teknologi. Kolaborasi dari seluruh *stakeholders* (Manajemen, Karyawan) menjadi salah satu Kunci dalam implementasi pengelolaan SDM berbasis digital. Selain itu *digital strategy* dalam pengelolaan SDM ini perlu adanya dukungan teknologi yang tidak hanya dikembangkan oleh internal perusahaan, tetapi melibatkan pengembangan teknologi dari eksternal perusahaan penyedia jasa *platform digital* (*vendor*). Secara tidak langsung perkembangan teknologi yang semakin massif diperlukan upaya kesiapan infrastruktur digital dari *regulator*/ pemerintah. Sebagai contoh: Penerapan jangkauan 4G atau 5G. Kenapa regulator perlu dilibatkan dalam *digital strategy*, karena jika *platform* digitalisasi perusahaan menganut pola *access anywhere and anytime* (3A), serta dapat terkoneksi dengan *social media* maka hal ini merupakan salah satu faktor penting yang harus ada dalam mendukung transformasi digitalisasi pengelolaan SDM perusahaan.

Perkembangan teknologi digital dan pola kerja yang terus bertransformasi menuntut perusahaan terus berinovasi dan bertransformasi secara digital dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Percepatan tersebut harus didukung dengan kemudahan pengelolaan data karyawan yang terintegrasi, sehingga memudahkan dalam hal analisa dan pengambilan keputusan. Terutama pada saat krisis, dimana diperlukan *support system* dalam mendukung pengambilan keputusan yang cepat. Sebagai contoh krisis pandemi Covid-19 yang memaksa perusahaan untuk bertransformasi secara digital dalam pengelolaan SDM, karena adanya perubahan pola kerja.

Perusahaan yang akan melakukan percepatan transformasi SDM dalam menghadapi era digital harus memfokuskan dan mengembangkan:

- Produktifitas karyawan perlu dilakukan optimalisasi.

- Karir karyawan menjadi prioritas
- Platform terintegrasi untuk pencapaian kinerja serta memudahkan dalam pengambilan keputusan
- Program yang spesifik agar pencapaian pengelolaan sumber daya dapat terukur.
- *Artificial Intelligence* (AI) sebagai sebuah sarana untuk pengembangan sumber daya manusia.
- Program yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan

Adanya database karyawan yang dikelola secara sentral, memudahkan HR dan manajemen dalam menganalisa data karyawan untuk dasar pengambilan keputusan. Selain itu, efektifitas digitalisasi ini berdampak positif kepada perusahaan seperti *paperless, reduce human error, easiness, simplicity*.

Adapun rumusan masalah yang dihadapi oleh PT Indominig Sanga Sanga yaitu kurangnya pemahaman mengenai pengelolaan SDM berbasis Digital. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai pengelolaan SDM berbasis Digital.

B. PELAKSANAAN DAN METODE

Persiapan

Pengelolaan SDM secara digital harus mampu membangun SDM dalam *experiential learning*. *Modeling strategy* untuk pengelolaan SDM secara digital meliputi :

1. Tahap Awal : *Assessment* terhadap kesiapan perusahaan dalam penerapan digitalisasi pengelolaan SDM, Penyusunan *Framework*, Penetapan *Architecture*, Membangun *Awareness* terhadap seluruh *stakeholder*, Penyediaan *Tools / Platform*, Penetapan *Crisis Center*
2. Tahap Lanjutan : *Pre-Implementation*, Identifikasi *Gap Analysis*, Identifikasi solusi Rencana mitigasi, Penyempurnaan *Architecture, Integration, Implementation, Manajemen perubahan / Change Management, Continuous Review, Continuous Learning & Growth Mindset, Experiential Learning*

Pelaksanaan

Sosialisasi ini dilakukan secara offline berbentuk seminar interaktif dimana tim yang terdiri dari Sugeng Chairuddin (Dosen) Nur Chairuni Ashilla (mahasiswa) akan memaparkan materi lalu bertanya jawab dan melakukan praktek.

Adapun tahapan sosialisasi ini yaitu : permasalahan kegiatan pengabdian masyarakat ini sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Tahap awal adalah mencari mitra dan mengidentifikasi masalah yang sedang dihadapi serta kebutuhan dari mitra sehingga diharapkan kegiatan yang dilakukan memberikan solusi dan menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi khususnya tentang pengelolaan SDM yang efektif.
2. Pembuatan Modul atau Materi Bahan Ajar Setelah tercapainya kesepakatan antara tim PKM dan juga mitra, pada tahap ini tim menyiapkan bahan ajar sehingga dalam Pada tahap ini dibuat modul atau materi yang akan disampaikan pada pelatihan pada karyawan sehingga peserta dapat dengan mudah memahami dan dapat mengembangkan sendiri materi yang telah disampaikan
3. Pembuatan Proposal, Pada tahap ini dibuatkan proposal untuk menyusun semua kebutuhan dan biaya yang akan dikeluarkan sehingga kegiatan pengabdian masyarakat berjalan dengan terstruktur dan sistematis
4. Persiapan Kegiatan Dalam memastikan bahwa kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan maka pada tahap ini tim melakukan pengecekan kondisi lapangan atau tempat, mempersiapkan ketersediaan perlengkapan, ruangan dan kebutuhan lainnya sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.
5. Pelaksanaan Kegiatan Tahap ini merupakan tahap realisasi yaitu pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan pelatihan sebagai solusi dari permasalahan yang ada
6. Evaluasi Kegiatan Setelah kegiatan selesai, para peserta diberikan untuk mengisi kuesioner terkait dengan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan sebagai bahan evaluasi untuk mengetahui seberapa besar manfaat dari pelatihan yang telah dilaksanakan.
7. Penyusunan Laporan Setelah kegiatan selesai diimplementasikan maka tahap terakhir adalah pembuatan laporan sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat. Kegiatan yang diadakan ini sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dengan sasaran membagikan pengetahuan tentang Pengelolaan SDM di Era Digital pada PT Indominig Sanga Sanga

Metode kegiatan pelatihan ini berupa penyampaian materi secara umum, metode praktikum yaitu simulasi dan tanya jawab. Terdapat sinergi antara panitia dengan tim tutor selama kegiatan pelatihan berlangsung dengan tujuan:

1. Untuk meningkatkan pemahaman secara teoritis tentang Pengelolaan SDM di Era Digital pada PT Indomining Sanga Sanga.
2. Untuk meningkatkan ketrampilan Karyawan PT Indomining Sanga Sanga
3. Agar Para peserta memiliki kemampuan dalam hal meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan PT Indomining Sanga Sanga dalam era digital.
4. Mendorong Peserta lebih termotivasi untuk meningkatkan penghasilan mereka dengan pengelolaan SDM yang efektif dalam era digital



C. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Indomining didirikan pada tahun 2005. Toba Bara memiliki secara penuh 100 anak perusahaan ini. Situs tambang Indomining terletak di Sanga- sanga, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, tidak jauh dari Muara Sungai Jawa. IUP izin usaha pertambangan -nya mencakup area konsesi sekitar 683 hektar. Akses ke area konsesi dari Samarinda adalah melalui jalan darat atau speedboat. Produksi dimulai pada tahun 2007, terdiri dari operasi pertambangan permukaan open-pit menggunakan armada truk dan ekskavator. Indomining saat ini menghasilkan campuran batubara Indomining.



Tabel 1. Jumlah Karyawan

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Org)	Persentase
1	Laki-Laki	72 Orang	87,8%
2	Perempuan	10 Orang	12,2%
TOTAL		82 Orang	82 Orang

Sumber data : HRD PT Indomining Sanga Sanga

Tabel 2. Masa Kerja Karyawan

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Org)	Persentase
1	< 5 Tahun	5 Orang	6%
2	5 – 10 tahun	27 Orang	33%
3	11-15 Tahun	50 Orang	61%
Total		82 Orang	100%

Sumber data : HRD PT Indomining Sanga Sanga

Peserta sosialisasi ini adalah seluruh karyawan PT Indomining Sanga Sanga yang terdiri dari 82 karyawan. Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat dituangkan dalam setiap tahap proses pelaksanaan kegiatan. Kegiatan perencanaan telah dilaksanakan dengan baik, dimana proposal kegiatan telah dikoordinasikan dan disetujui oleh pihak Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Perencanaan kegiatan juga telah dikoordinasikan dengan pihak PT Indomining Sanga Sanga terkait jadwal, waktu, tempat, sarana prasarana, dan peserta pelatihan.

Seluruh kegiatan perencanaan telah selesai dilaksanakan satu minggu sebelum pelaksanaan kegiatan. Tahap tindakan dilaksanakan pelatihan sesuai dengan jadwal dan susunan acara yang telah dibuat pada tahap perencanaan. Berdasarkan hasil evaluasi selama pelaksanaan kegiatan dan jawaban peserta selama mengikuti kegiatan pelatihan, terlihat adanya perubahan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan mengenai bagaimana pemanfaatan teknologi informasi terutama media sosial. Hal ini membuktikan bahwa semuanya dapat ditumbuh kembangkan melalui penggunaan teknologi, hal ini sejalan dengan hasil pengabdian dari (Rahayuningsih, 2020) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi digital mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Selain itu juga dari beberapa hasil wawancara dengan karyawan PT Indomining yang mengikuti pelatihan, kegiatan pelatihan SDM berbasis teknologi ini, dianggap memiliki nilai positif karena manfaatnya terutama bagi pelaku karyawan.

D. PENUTUP

Kegiatan Pengabdian Masyarakat yang dilakukan oleh Tim dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dalam bentuk Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada PT Indomining Sanga Sanga diikuti oleh peserta berjumlah 82 orang telah berjalan dengan sangat baik dan telah dapat memenuhi target dan hasil keluaran yang dicapai serta para peserta sangat berminat untuk berpartisipasi kembali.

E. DAFTAR PUSTAKA

- [BSN] Badan Standarisasi Nasional. 1992. SNI 01-2973-1992. Syarat Mutu dan Cara Uji Biskuit. Badan Standarisasi Nasional : Jakarta.
- _____. 1992. SNI 01-2974-1992. Cara Uji Cemar Logam. Departemen Perindustrian RI.
- _____. 2011. SNI 2973:2011. Syarat Mutu Cookies. Badan Standarisasi Nasional : Jakarta.
- Afandi, Ranny & Tim Stiletto Book. 2019. How To Win Instagram. Cet ke-1. Yogyakarta: Stiletto Book
- Ambarsari, Dewi. 2017. 99 Sedekah Kreatif. Jakarta: Gramedia
- Afriani, Fenny, Rahayu Agnes P, & Agustini Henny. 2017. Hierarki Efek Model Pada Tayangan Iklan Youtube (Jurnal), Vol. 2, No. 2.
- Arifin, M. 2004. Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardianto Elvinaro, Soeganda Priyatna. 2009. Tujuh Pilar Strategi Komunikasi Bisnis. Bandung : Widya Padjajaran.
- Baran,S.J dan Davis, D.K. 2015, Teori Komunikasi Massa. Edisi ke-5. Buku ke-2. (terjemahan). Jakarta:Salemba Humanika.
- Morissan. 2008. Manajemen Public Relations, Strategi Menjadi Humas Profesional. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Soemirat, Soleh & Ardianto, Elvinaro. 2007, Dasar-Dasar Public Relation Cetakan kelima, Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya