

**LAPORAN KEGIATAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**



**JUDUL :**

**PKM : MODEL TATA KELOLA SDM DI ERA DIGITAL BAGI  
ANGGOTA & PENGURUS APPTASI INDONESIA**

Disusun Oleh :

Ketua Tim:

Ilham Kudratul Alam, SE, MM NIDN : 0310096802

Anggota Tim:

- |                                      |                   |
|--------------------------------------|-------------------|
| 1. Dr. Herminda, SE, MM              | NIDN : 0321086301 |
| 2. Dr. Rahayu Endang Suryani, SE, MM | NIDN : 0315056602 |
| 3. Rinaldi Sayarif, SE.MM            | NIDN : 0320126503 |
| 4. Dr. Ir. Maya Syafriana Efendi, MM | NIDN : 0301057001 |

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I.  
2021**

## SURAT TUGAS PKM



### UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus A : Jl. Diponegoro No. 74, Jakarta Pusat 10340, Indonesia  
Telp : (021) 3904858, 31936540 Fax : (021) 3150604

#### SURAT TUGAS

No.702/D/FEB UPI Y.A.I/VII/2021

Berdasarkan permohonan kegiatan No.001/LPPM – FEB UPI YAI/VII/2021 tertanggal 23 Juli 2021 dan persetujuan dari Ka. LPPM FEB UPI YAI tertanggal 21 Juli 2021, maka bersama ini Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I, memberikan tugas kepada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI YAI, dibawah ini :

No.	NAMA	KETERANGAN
1.	Ilham Kudratul Alam, SE, MM	Ketua
2.	Dr. Herminda, SE, MM	Anggota
3.	Dr. Rahayu Endang Suryani, SE, MM	Anggota
4.	Rinaldi Syarif, SE, MM	Anggota
5.	Dr. Ir.Maya Syafriana Efendi, MM	Anggota

Untuk melaksanakan kegiatan Pengabdian Masyarakat dengan judul **"Model Tata Kelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital Bagi Pengurus & Anggota APPTASI Indonesia "** secara Daring pada:

**Hari/Tanggal** : Sabtu, 24 Juli 2021  
**Jam** : 09.00 – 12.00 WIB  
**Media** : Zoom Meeting  
**Peserta** : Pengurus & Anggota APPTASI Indonesia

Setelah pelaksanaan Kegiatan tim menyampaikan Laporan kegiatan paling lambat 1 (satu) minggu setelah pelaksanaan Kegiatan.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 23 Juli 2021  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I

  
Dr. Marhalinda, SE, MM  
Dekan

Tembusan Yth.  
Arsip

## HALAMAN PENGESAHAN PKM

1. Judul Abdimas : Model Tata Kelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital Bagi Pengurus & Anggota APPTASI Indonesia
2. Ketua Abdimas :
  - a. Nama : Ilham Kudratul Alam, SE, MM
  - b. NIDN : 0310096802
  - c. Jabatan/Golongan : Dosen Tetap FEB UPI YAI
  - d. Program Studi : Manajemen
  - e. Perguruan Tinggi : FEB UPI YAI
  - f. Bidang Keahlian : Manajemen
  - g. Alamat Kantor/Telp : Jl. Diponegoro No. 74 Jakarta Pusat.
  - h. Alamat tempat tinggal: Darmaga Loceng No 18 Rt 04/04 Margajaya Bogor
3. Anggota Tim pengusul :
  - a. Jumlah Anggota : 4 Orang
  - b. Nama :
    1. Dr. Herminda, SE, MM
    2. Dr. Rahayu Endang Suryani, SE, MM
    - 3.. Rinaldi Syarif, SE, MM
    4. Dr. Ir. Maya Syafriana Efendi, MM
4. Lokasi Abdimas :  
Wilayah Abdimas : Online Via Zoom Meting Jakarta
5. Luaran Yang Dihasilkan : Model Tata Kelola SDM Di Era Digital
6. Jangka Waktu Pelaksanaan: 1 hari (Sabtu, 24 Juli 2021)
7. Biaya Total : Rp 1.500.000,- ( Satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)
  - a. Sumber dana : Mandiri
  - b. Sumber lain : -

Meyetujui  
Kepala LPPM FEB UPI YAI



Dr. Abdullah Muksin, S.Pd.,M.M.  
NIDN : 0305056301

Jakarta, 26 Juli 2021  
Ketua TIM



Ilham Kudratul Alam, SE, MM.  
NIDN: 0310096802

Mengetahui  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI YAI



Dr. Marhalinda, S.E.,M.M.  
NIDN : 0325036102

## UCAPAN TERIMA KASIH



**DEWAN PENGURUS PUSAT  
ASOSIASI PROFESI PENDIDIK DAN  
PRAKTIKSI TEKNISI AKUNTANSI INDONESIA**

No. : 077/APPTASI/VII/2021

24 Juli 2021

Lamp : -

Hal : **Ucapan Terima kasih**

Kepada Yth  
Bapak/ibu Tim PKM Dosen FEB UPI .Y.A.I.  
1. Ilham Kudratul Alam, SE, MM  
2. Dr. Herminda, SE, MM  
3. Dr. Rahayu Endang Suryani, S.Sos, MM  
4. Rinaldi Syarif, SE, MM  
5. Dr. Maya Syafriana Efendi, Ir, MM  
Di

Jakarta

Dengan hormat,

Kami pengurus pusat Asosiasi Profesi Pendidik dan Praktisi Teknisi Akuntansi Indonesia (APPTASI), memberikan apresiasi dan terima kasih atas partisipasinya dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat(PKM) dengan tema "Model Tata Kelola SDM di Era Digital" bagi pengurus dan anggota APPTASI Indonesia yang diselenggarakan pada:

Hari/tanggal : Sabtu, 24 Juli 2021

Waktu : 09.00 – 12.00 WIB

Tempat : APPTASI dengan Media Zoom Meeting

Meeting ID: 894 6534 9143

Passcode: FEBUPIYAI

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjsamanya diucapkan terima kasih.

Dewan Pengurus Pusat  
Ketua Umum



Arpinus Koto, SE, MM

---

Sekretariat :  
Jl. Daan Mogot Km 13,5 No. 64 Cengkareng Jakarta Barat

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan Rahmat, Karunia serta Taufik dan Hidayah-Nya, tim PKM dapat menyelesaikan laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan judul Model Tata Kelola SDM Di Era Digital

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan salah satu tugas pokok dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas di bidang keahlian/keilmuan yang dimiliki. Selain hal itu kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini juga digunakan sebagai syarat pengajuan kepangkatan dan pengisian Beban Kerja Dosen.

Laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini disusun sedemikian rupa agar dapat dipahami dengan mudah dan dapat bermanfaat bagi banyak pihak dan kami sebagai tim PKM menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan laporan PKM ini.

Akhirnya, kami tim PKM mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu secara langsung maupun tidak langsung pelaksanaan kegiatan ini hingga tersusunnya laporan kegiatan PKM ini. Kritik dan saran bagi perbaikan kedepannya sangat diharapkan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua.

Jakarta Juli 2021

Tim Dosen Pengabdian Pada Masyarakat  
FEB UPI YAI  
Ketua,



Ilham Kudratul Alam, SE, MM.  
NIDN: 0310096802

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>SURAT TUGAS PKM</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN PKM</b> .....	iii
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>IDENTITAS DAN URAIAN UMUM</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>BAB II SOLUSI DAN TARGET LUARAN</b> .....	4
<b>BAB III METODE PELAKSANAAN</b> .....	5
<b>BAB IV GAMBARAN IPTEK</b> .....	7
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	18
<b>BAB. VI ANGGARAN DAN JADWAL KEGIATAN</b> .....	19
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	20
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	21

# PKM: MODEL MANAJEMEN SDM DI ERA DIGITAL

## RINGKASAN

Pengembangan teknologi digital dan aplikasinya sangat tergantung kepada kesiapan SDM. Kesiapan SDM dalam memenuhi tuntutan pekerjaan harus diantisipasi pemerintah dan pelaku usaha. Dengan adanya mekanisasi pekerjaan, manusia harus berbagi pekerjaan dengan robot. Robot akan bekerja untuk hal-hal yang bersifat mekanik, software aplikasi akan menjalankan pekerjaan yang bersifat rutin dan mengolah data menjadi informasi. Manusia bekerja untuk hal-hal yang bersifat strategis, antara lain merancang dan mengawasi pekerjaan robot dan aplikasi, menciptakan inovasi atau metoda kerja baru serta mengerjakan hal-hal yang berhubungan dengan kreativitas dan perasaan. Setiap individu dituntut untuk mampu beradaptasi, yakni dengan mengembangkan kompetensinya. Hal ini berupa kompetensi teknis (*technical skills*) dan non teknis (*soft-skills*). *Technical skills* diperoleh melalui pendidikan *vocation*, pelatihan, dan program sertifikasi teknis.

Pemberian pelatihan pengembangan SDM atau *training* untuk karyawan di era digital semakin dibutuhkan. Pemakaian teknologi yang semakin familier pun membuat perusahaan semakin kreatif dalam menyelenggarakan pelatihan. Jika sebelumnya kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pertemuan antara karyawan dengan mentor, sekarang ada bentuk lain yang disajikan lewat simulasi, webinar, video tutorial, hingga *online training* melalui platform. Bukan hanya praktis, langkah tersebut dapat membantu perusahaan menekan pengeluaran..

*Problem solving ability* adalah kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan kendala, dan memberikan beberapa solusi *alternative sehingga didapat* keputusan terbaik, sehingga pilihan yang tersedia sebagai pemecah masalah (solusi) yang berdampak positif dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan. Setiap bisnis atau *life activity* sukses salah satunya adalah memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah (*problem solving*). Sudah jelas jika kita sebagai seorang pegawai atau entrepreneur yang berani menghadapi masalah dan mampu memecahkannya menjadi asset berharga bagi organisasi atau kelangsungan bisnis

**Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan SDM, *Problem Solving***

## IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Pengabdian kepada Masyarakat : TATA KELOLA SDM DI ERA DIGITAL

2. Tim Pelaksana :

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu
1	Ilham Kudratul Alam, SE, MM	Ketua	Manajemen	FEB UPI YAI	2 jam
2	Dr. Herminda, SE, MM	Anggota 1	Manajemen	FEB UPI YAI	2 jam
3	Dr. Rahayu Endang Suryani, SE, MM	Anggota 2	Manajemen	FEB UPI YAI	2 jam
4	Rinaldi Syarif, SE, MM	Anggota 3	Manajemen	FEB UPI YAI	2 jam
5	Dr. Ir. Maya Syafriana Efendi, MM	Anggota 4	Manajemen	FEB UPI YAI	2 jam

3. Objek (khalayak sasaran) Pengabdian kepada Masyarakat :

Asosiasi Profesi Pendidik dan Praktisi Teknisi Akuntansi Indonesia

4. Masa Pelaksanaan :

Mulai : Bulan: 24 Juli Tahun: 2021.

Berakhir : Bulan: 24 Juli Tahun: 2021.

5. Usulan Biaya Mandiri : Rp 1.500.000.

6. Lokasi Pengabdian kepada Masyarakat : Jabodetabek

7. Mitra yang terlibat (uraikan apa kontribusinya) :

Mitra yang terlibat yaitu Asosiasi Profesi Pendidik dan Praktisi Teknisi Akuntansi Indonesia Jabodetabek, adapun kontribusinya menyediakan waktu, peserta dan tempat khususnya untuk pelaksanaan abdimas.

8. Permasalahan yang ditemukan dan solusi yang ditawarkan:

1) Upaya Meningkatkan Kompetensi SDM Di Era Digital. 2) Strategi Peningkatan Daya Saing SDM Di Era Digital, 3) *Problem Solving* Di Era Digital, Beberapa model tata kelola sumber daya manusia di era digital yang ditawarkan dalam Peningkatan kompetensi SDM, daya saing SDM dan pengambilan keputusan di era digital atas masalah yang dihadapi mitra.

9. Rencana luaran yang Ditargetkan :

Peningkatan dalam tata kelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital dan *Publikasi* pada Jurnal Ber ISSN (Jurnal IKRAITH-ABDIMAS) dan *Repository.yai.ac.id*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### **Analisis Situasi**

Teknologi digital yang berkembang sangat pesat telah merubah peran manusia dalam bekerja. Kehadiran robot dalam pekerjaan rutin dan atau berisiko tinggi, menjadi solusi yang sangat tepat untuk meningkatkan produktivitas dan mutu kerja, meningkatkan efisiensi biaya serta mengurangi risiko insiden di lokasi-lokasi kerja berbahaya. Demikian pula kehadiran software aplikasi, telah menciptakan transaksi antara manusia dengan mesin yang bersifat *online*, sehingga mengurangi tenaga kerja manusia.

Saat ini berkembang *trend* perusahaan bertransformasi menjadi *digital company*, demi untuk meningkatkan daya juang dipasar dan nilai ekonomi perusahaan. Perusahaan yang bertransformasi menjadi *digital company*, perlu mengembangkan kapabilitas usahanya melalui SDM yang unggul, proses bisnis yang ramping dan lincah serta dengan pemanfaatan *tools* atau teknologi secara efektif. SDM perusahaan merupakan faktor utama yang harus dikembangkan, karena SDM merupakan faktor pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, atau SDM merupakan *competitive advantage* dari sebuah perusahaan. SDM merupakan asset perusahaan yang akan mengembangkan perusahaan kedepan, namun SDM dapat pula menjadi beban perusahaan apabila karyawan tersebut tidak memberikan performansi kerja yang sebanding dengan gaji atau remunerasi yang diterimanya.

#### 1. Upaya Meningkatkan Kompetensi SDM Di Era Digital

Revolusi Industri 4.0 diyakini dapat meningkatkan kualitas hidup populasi di seluruh dunia dan diperkirakan membuat pergeseran lanskap bisnis dan sosial. Selain mendorong terbukanya pasar baru, revolusi era digital ini juga menjanjikan keuntungan jangka panjang berupa efisiensi dan produktivitas. Proses bagi konsumen untuk mendapatkan barang dan jasa akan menjadi lebih efektif dan efisien. Untuk itu perusahaan harus memanfaatkan teknologi baru dan berkembang untuk dapat mencapai tingkat efisiensi produksi dan konsumsi yang lebih tinggi, dan ekspansi ke pasar-pasar baru serta perguruan tinggi harus berbenah diri dalam menghasilkan kompetensi SDM yang mampu beradaptasi dalam perkembangan revolusi industry 4.0 menuju society 5.0 di mana era saat

semua teknologi adalah bagian dari manusia. Internet tak hanya digunakan sebagai informasi, melainkan untuk menjalani kehidupan. Dengan demikian, perkembangan teknologi dapat meminimalisir adanya kesenjangan pada manusia dan masalah ekonomi di kemudian hari.

## 2. Strategi Pengembangan SDM Di Era Digital

Pemberian pelatihan pengembangan SDM atau *training* untuk karyawan di era digital semakin dibutuhkan. Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan memberikan dampak besar terhadap kemajuan performa hingga kualitas produk yang diberikan kepada konsumen. Namun, hanya mengharapkan peningkatan dari sisi karyawan tanpa diimbangi dukungan dari perusahaan justru akan membuat performa takimbang dan cenderung menurun.

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai perusahaan lewat pelatihan atau *training* SDM. Di antaranya pembentukan kepribadian, mengasah keterampilan dan kemampuan kerja, hingga meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Memasuki era digital, teknologi pun diperkenalkan kepada karyawan karena perannya yang penting dalam manajemen perusahaan.

Pemakaian teknologi yang semakin familier pun membuat perusahaan semakin kreatif dalam menyelenggarakan pelatihan. Jika sebelumnya kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pertemuan antara karyawan dengan mentor, sekarang ada bentuk lain yang disajikan lewat simulasi, webinar, video tutorial, hingga *online training* melalui platform. Bukan hanya praktis, langkah tersebut dapat membantu perusahaan menekan pengeluaran.

Kemudian, urgensi pelatihan karyawan juga dirasakan saat mereka membutuhkan tuntutan jabatan maupun pekerjaan yang diakibatkan kemajuan teknologi yang berkembang. Ketatnya persaingan tak pelak mendorong perusahaan untuk mengambil langkah-langkah inovatif. Dalam hal ini, pelatihan dinilai membantu karyawan cepat beradaptasi dengan teknologi baru yang cepat bermunculan.

## 3. *Problem Solving* Di Era Digital

Menghadapi revolusi industri 4.0 di era digital harus memiliki keahlian yang dibutuhkan agar dapat sukses menghadapi dinamika yang terus berubah. Keahlian

tersebut menjadi pengukur kita dalam bersaing di era digital yang semakin berkembang. Tentu saja masalah yang akan muncul memiliki tingkat kerumitan yang tinggi. Kita dihadapkan dengan berbagai masalah dan dituntut untuk dapat memecahkan masalah dengan segera.

*Problem solving ability* adalah kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan kendala, dan memberikan beberapa solusi *alternative sehingga didapat* keputusan terbaik, sehingga pilihan yang tersedia sebagai pemecah masalah (solusi) yang berdampak positif dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan.

Setiap bisnis atau *life activity* sukses salah satunya adalah memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah (problem solving). Sudah jelas jika kita sebagai seorang pegawai atau entrepreneur yang berani menghadapi masalah dan mampu memecahkannya menjadi asset berharga bagi organisasi atau kelangsungan bisnis kita.

## **BAB II**

### **SOLUSI DAN TARGET LUARAN**

#### **Solusi Dan Target Luaran Kegiatan**

1. Solusi Permasalahan Mitra Alternatif pemecahan masalah yaitu dengan melakukan yang berkaitan dengan permasalahan dihadapi mitra adalah dengan memberikan model tata kelola sumber daya manusia dalam menghadapi era digital.
2. Target Luaran Target dari kegiatan pengabdian pada masyarakat untuk membantu Asosiasi Profesi Pendidik dan Praktisi Teknisi Akuntansi Indonesia dalam menentukan model tata kelola sumber daya manusia di era digital melalui upaya meningkatkan kompetensi SDM, strategi pengembangan SDM, dan *problem solving*.
3. Dengan meningkatkan kompetensi SDM, strategi dan *problem solving* Asosiasi Profesi Pendidik dan Praktisi Teknisi Akuntansi Indonesia setidaknya mengetahui bagaimana cara meningkatkan kompetensi di era digital ini sehingga mampu mengikuti perubahan perkembangan teknologi yang sangat cepat.

## BAB III

### METODE PELAKSANAAN

#### 3.1. Metode Pendekatan

Terkait dengan Solusi dan Target Luaran dari rencana pelaksanaan program PKM pada mitra yang telah ditetapkan, maka tim PKM menetapkan metode pendekatan sebagai berikut :

Penyampaian Materi via zoom meting dan dilakukan Tanya jawab, Diskusi yang dilakukan setelah penyampian materi dari para penyaji, pengabdian kepada mitra, dapat pembekalan tentang pentingnya meningkatkan kompetensi SDM di era digital , strategi peningkatan daya saing SDM di era digital dan pengambilan keputusan dalam peningkatan sumber daya manusia mitra. Pada kegiatan penyampaian materi dan diskusi ini, penyaji pengabdian juga memberikan penjelasan mengenai model-model tata kelola sumber daya manusia yang bisa digunakan dalam proses meningkatkan kualitas SDM di era digital

#### 3.2 Jenis Kepakaran Yang Dibutuhkan Dalam Pelaksanaan Program PKM

Jenis kepakaran yang dibutuhkan dalam pelaksanaan Program PKM, sebagai berikut

Tabel. 3.1 : Jenis Kepakaran Dalam Pelaksanaan Program PKM

<b>Permasalahan Mitra</b>	<b>Nama / Jenis Kepakaran</b>
Ketua TIM PKM	Ilham Kudratul Alam, SE, MM ( <b>Ketua Tim</b> ) <b>Kompetensi:</b> Sistem Informasi Manajemen, Dosen tetap FEB UPI Y.A.I
Upaya Meningkatkan Kompetensi SDM Di Era Digital	Dr. Herminda, SE, MM (Anggota Tim) <b>Kompetensi :</b> Manajemen SDM, Dosen Tetap FEB UPI Y.A.I. Kepala HRD Yayasan Administrasi Indonesia
Strategi Pengembangan SDM Di Era Digital	Dr. Rahayu Endang Suryani, SE, MM (Anggota Tim) <b>Kompetensi :</b> Manajemen SDM, Dosen Tetap FEB UPI Y.A.I
<i>Problem Solving</i> Di Era Digital	Rinaldi Syarif, SE, MM (Anggota Tim) <b>Kompetensi :</b> Manajemen Produksi, Dosen Tetap FEB UPI Y.A.I
Moderator	Dr. Ir. Maya Syafriana Efendi, MM (Anggota Tim) <b>Kompetensi :</b> Manajemen Bisnis Dosen Tetap FEB UPI Y.A.I

### 3.3. Nama Tim Pengusul, Kapakaran Dan Tugas Tim Pelaksana Program PKM

Tabel. 3.2  
Nama Tim Pengusul, Kapakaran Dan Tugas Tim Pelaksana Program PKM

No	Nama	Jabatan/kepakaran	Tugas
1.	Ilham Kudratul Alam, SE, MM	Ketua TIM / Kepakaran : Sistem Informasi Manajemen	Merencanakan, Mengkordinasikan kegiatan, Melaksanakan, Program PKM pada Mitra dengan anggota tim mulai dari persiapan, pelaksanaan, evaluasi, penyusunan Laporan, penyerahan laporan dan sampai penulisan Artikel pada Jurnal nasional dan bertanggung jawab kepada ketua LPPM UPI Y.A.I.
2.	Dr. Herminda, SE, MM	Anggota Tim/ Kepakaran : MSDM Kepala HRD YAI	Mengkoordinasikan, mempersiapkan memfasilitasi, melaksanakan, kegiatan PKM mulai dari persiapan, pelaksanaan, evaluasi, sampai dengan penyusunan dan penyerahan laporan, penulisan artikel ilmiah, dan bertanggung jawab kepada Ketua Tim.
3.	Dr. Rahayu Endang Suryani, SE, MM.	Anggota Tim/ Kepakaran : MSDM	Mengkoordinasikan, mempersiapkan memfasilitasi, melaksanakan, kegiatan PKM mulai dari persiapan, pelaksanaan, evaluasi, sampai dengan penyusunan dan penyerahan laporan, penulisan artikel ilmiah, dan bertanggung jawab kepada Ketua Tim.
4.	Rinaldi Syarif, SE, MM	Anggota Tim/ Kepakaran : Manajemen SDM	Menyiapkan materi/aplikasi pembeajaran dari persiapan sampai penyusunan laporan PKM mulai dari persiapan, Melaksanakan, mempersiapkan perlengkapan kegiatan, membantu anggota dosen, dalam pelaksanaan, evaluasi kegiatan program PKM dan bertanggung jawab kepada anggota Tim Dosen.
5	Dr. Ir. Maya Syafriana Efendi, MM	Anggota Tim/ Kepakaran : Manajemen Bisnis	Moderator

## **BAB IV**

### **GAMBARAN IPTEK**

Sekarang ini kita sudah masuk di era digital, di mana semua kegiatan bisa dilakukan dengan cara yang lebih canggih. Secara umum era digital adalah suatu masa yang sudah mengalami perkembangan dalam segala aspek kehidupan menjadi serba digital. Perkembangan era digital juga terus berjalan tanpa bisa dihentikan. Karena sebenarnya masyarakat sendiri yang meminta dan menuntut segala sesuatu menjadi lebih praktis dan efisien. Namun tentu ada beberapa dampak yang akan diterima dengan era digital tersebut.

Di zaman yang semakin berkembang ini yaitu era digital, teknologi merupakan suatu hal yang sangat penting. Dunia pada saat ini tengah menghadapi era teknologi atau biasa disebut revolusi industri 4.0. kondisi tersebut ditandai langsung dengan penggunaan mesin digital dan internet yang menyebabkan perubahan yang cepat dan signifikan terhadap segala sektor kehidupan manusia sehingga memudahkan manusia dalam melakukan berbagai pekerjaan. Dengan segala kemudahan itulah mampu mengubah cara hidup, bekerja, dan berhubungan satu sama lain. Industry 4.0 merupakan otomasi dari pekerjaan-pekerjaan manusia yang dibantu langsung oleh teknologi sehingga pekerjaan akan lebih efisien dan efektif dikerjakan.

Selain itu, informasi juga berperan penting dalam dunia yang semakin canggih ini. informasi akan sangat berguna karena orang yang menguasai informasi yang akan memiliki peluang maju lebih besar dalam segala hal dibandingkan orang yang tidak memanfaatkannya.

Era transformasi digital mengubah kondisi bisnis dan kondisi sosial sehingga mengharuskan perusahaan atau organisasi serta masyarakat dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar tetap relevan dan tidak ketinggalan. Dalam menghadapi era transformasi digital, Sumber Daya Manusia (SDM) yang melek teknologi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan untuk menghadapi era tersebut. Selanjutnya, era revolusi industri 4.0 mengalami perubahan yang nantinya akan menghadapi masyarakat 5.0 atau biasa disebut society 5.0.

Terobosan teknologi yang muncul dapat membawa perubahan besar di semua industri dan disisi sosial. Cara baru menggunakan teknologi untuk mengubah perilaku

dan sistem mampu menawarkan peluang beserta tantangan akan tanggung jawab untuk bekerja sama dalam mencapai masa depan yang komprehensif dan mampu menyebar secara global tentang teknologi yang merubah kehidupan kita.

### **Revolusi Industri 4.0 Vs Masyarakat 5.0**

Saat ini industri 4.0 sudah mulai diterapkan di berbagai lini kehidupan manusia. Salah satunya yaitu artificial intelligence (AI) atau kecerdasan buatan. Bukan hanya pada bidang industri saja, AI juga dikembangkan di smartphone maupun rumah-rumah masa depan untuk mempermudah kehidupan manusia. Jika penerapan seperti itu sudah besar-besaran digunakan oleh banyak orang, tidak hanya segelintir orang saja, maka itu akan membuat manusia lebih leluasa dalam melakukan kegiatan lain yang ingin dicapainya.

Selain AI, terdapat empat teknologi lain yang menjadi poin penting dalam industri 4.0, yakni internet of things, human-machine interface, teknologi robotik dan sensor, serta teknologi percetakan tiga dimensi (3D). Kelima teknologi ini lah yang menjadi tanda bahwa di zaman ini industri akan memasuki dunia virtual serta penggunaan mesin-mesin yang sudah automasi yang langsung terhubung dengan jaringan internet. Efek dari penerapan kelima teknologi ini yaitu meningkatnya efisiensi dan efektivitas produksi dan terjadi peningkatan produktivitas serta daya saing yang tinggi.

Selanjutnya muncul society 5.0 yang dihadirkan oleh Jepang karena berbasis dari data kesehatan, medis sampai sistem perawatan kesehatan universal telah banyak menggunakan data operasi dari berbagai fasilitas manufaktur. Selain itu, Jepang memiliki lingkungan yang kaya akan data mentah nyata dan dapat digunakan dalam ekonomi pasar dan industri saat ini. Teknologi canggih Jepang yang dikembangkan dari "monozukuri" (keunggulan Jepang dalam pembuatan berbagai hal) dan penelitian dasar selama bertahun-tahun, akan berfungsi sebagai keuntungan untuk menciptakan produk menggunakan teknologi informasi seperti big data dan Artificial Intelligence (AI), yang kemudian dapat dirilis ke masyarakat kita.

Dengan mengambil keuntungan dari faktor-faktor unik ini, Jepang akan mengatasi tantangan sosial seperti penurunan populasi usia produktif, penuaan komunitas lokal, dan masalah energi dan lingkungan di depan negara lain. Seterusnya



Jepang akan mewujudkan masyarakat ekonomi yang dinamis dengan meningkatkan produktivitas dan menciptakan pasar baru.

Dengan melakukan ini, Jepang akan memainkan peran kunci dalam memperluas model Society 5.0 baru ke dunia. Masyarakat 5.0 ini akan berfokus pada peningkatan kesehatan, kemudahan mobilitas dalam berkendara, infrastruktur yang semakin canggih, dan financial technology yang memudahkan dalam hal transaksi. Kemudian tujuan utamanya yaitu untuk menciptakan masyarakat yang dapat menyelesaikan berbagai tantangan sosial dengan memasukkan inovasi revolusi industri 4.0 ( Internet of Things (IoT), big data, AI, robot, dan sharing economy) ke dalam setiap industri dan kehidupan sosial. Dengan melakukan hal itu, masyarakat masa depan akan menjadi satu tempat di mana nilai-nilai dan layanan baru diciptakan terus-menerus, membuat kehidupan manusia lebih selaras dan berkelanjutan. Ini adalah Masyarakat 5.0, masyarakat yang super pintar. Jepang akan memimpin untuk mewujudkan ini di depan negara-negara lain di dunia.

Dampak dari berbagai kemajuan dan perkembangan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dapat bersifat positif dan juga negatif. Banyak pekerjaan yang sekarang diambil alih oleh mesin-mesin canggih. Robotisasi mulai melanda dunia organisasi dan bahkan telah menggeser berbagai posisi manusia. Akibatnya banyak orang terpaksa kehilangan pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan kehidupannya. Pengangguran mulai muncul bersamaan dengan berperannya berbagai mesin hasil kemajuan teknologi canggih.

Proses mekanisasi, otomasi, dan robotisasi mulai menggeser manusia. di lain pihak, kemajuan teknologi juga membawa dampak positif yang sangat bermanfaat bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitasnya. Metode-metode kerja dan peralatan-peralatan kantor sudah mulai semarak di kehidupan di kehidupan dan jalannya organisasi.

Seperti diketahui, perkembangan teknologi memang sudah berhasil menghadirkan banyak solusi baru bagi berbagai kebutuhan baik individu maupun bisnis perusahaan. Mulai dari penggunaan big data, kecerdasan buatan (artificial intelligence), ataupun cloud computing. Namun diluar itu, perkembangan terhadap SDM juga perlu diperhatikan. Dengan adanya teknologi sejumlah jenis pekerjaan akan hilang dan persaingan akan semakin ketat. Kondisi ini menjadi tantangan SDM untuk

meningkatkan kemampuannya menyerap teknologi baru. Selain itu, dukungan teknologi juga menjadi hal tidak bisa ditawar lagi. Berbagai kepentingan dari pelaku usaha, akademisi, asosiasi pekerja, pemerintahan dan komunitas, sepakat bahwa ancaman dunia kerja yang akan digantikan oleh mesin dan teknologi menjadi tidak berarti jika suatu negara mampu membangun SDM yang handal.

Melek informasi dan teknologilah salah satu cara untuk menambahkan pengetahuan kepada SDM yang belum mampu menerima perkembangan yang ada ini. Edukasi mengenai informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kerja perusahaan atau organisasi merupakan harapan sumber daya manusia agar mendapatkan kemampuan yang mumpuni dalam pekerjaannya bersama teknologi.

Dengan munculnya masyarakat 5.0 diharapkan sumber daya manusia dapat melebur dengan teknologi. Big data yang dikumpulkan oleh internet of things akan dikonversi menjadi tipe intelijen baru oleh AI dan akan menjangkau setiap sudut masyarakat. Saat pindah ke Masyarakat 5.0 semua kehidupan orang akan lebih nyaman dan berkelanjutan seperti manusia yang hanya disediakan produk dan layanan dalam jumlah dan pada waktu yang dibutuhkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci menghadapi era transformasi digital. Industri 4.0 dan masyarakat 5.0 yang bertumpu pada perkembangan teknologi, mengharuskan Indonesia untuk mempersiapkan terbangunnya sumber daya yang handal. Dengan begitu, sebaiknya Indonesia perlu mempersiapkan SDM yang berkualitas yang mampu memanfaatkan teknologi dengan sebaik mungkin.

Diharapkan para pengusaha dan pimpinan dari perusahaan maupun organisasi-organisasi dapat melakukan perekrutan, pengembangan, pelatihan, dan perencanaan terhadap sumber daya manusia yang ada serta mampu memberikan bekal yang cukup mengenai ilmu pengetahuan dan teknologi yang selaras dengan perkembangan zaman yang semakin maju ini.

# MATERI WORKSHOP ONLINE

## 1. Dr. Herminda, SE, MM

### MSDM di Era Digital

Herminda

Ditampilkan dalam kegiatan Pengabdian Masyarakat, yang diselenggarakan oleh LPPM FEB UPI YAJI pada tanggal 24 Juli 2021



### FILOSOFI MSDM

**Teori MSDM**  
MSDM adalah Membantu manajer SDM dalam organisasi

**Definisi MSDM**  
01 MSDM adalah pekerjaan Manajer SDM dan pekerjaan Manajer SDM adalah Manajemen SDM (Anizal, 2020)



### FILOSOFI MSDM

**Definisi MSDM**  
02 adalah Aktivitas Organisasi dalam menerapkan konsep-konsep dan teknik-teknik analisis jabatan, perencanaan pegawai, pelatihan, pemberian gaji dan lain-lain. (Dessler, 1986 dan 2015)



### FILOSOFI MSDM

**Filosofi?**  
(visi) Menciptakan pegawai yang bermotivasi kerja tinggi (Dessler, 1986)



**Kemampuan Kerja**  
Profesionalisme/  
Kompetensi

**Kemauan Kerja**  
Imbalan kerja atau  
Kesejahteraan



### Beradaptasi di Era Revolusi Industri 4.0

**"DIGITALISASI"**  
menciptakan digitalisasi bisnis-gamifikasi HRM untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kemampuan /kompetensi





**ORGANISASI**

berbasis Revolusi

"untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kemauan kerja"



**Revolusi Teknologi Digital**

menciptakan Digitalisasi

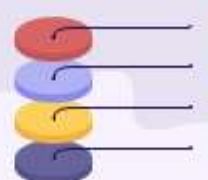
"untuk memeriksa hasil kerja dalam memotivasi kerja pegawai (memeriksa kemampuan kerja dan kemauan kerja)"

**Definisi Kompetensi**

**Robbin (2017)**  
Kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang dan C-faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan

**Spencer and Spencer (1993)**  
Karakteristik yang mendasari sukses dan perilaku dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaan

**Kompetensi SDM**



- SOFT SKILL
- HARD SKILL
- SOCIAL SKILL
- MENTAL SKILL

**DIMENSI KOMPETENSI**



UNDERSTANDING      SKILL      KNOWLEDGE

Gordon (1988:109)

**DIMENSI KOMPETENSI**



INTEREST      ATTITUDE      VALUE

Gordon (1988:109)

## ERA INDUSTRI 4.0 DIGITAL

"Fase baru di revolusi industri yang fokus di interkoneksi, otomatisasi, machine learning, dan real time data"

**Penting**

## INDUSTRI 4.0 DI INDONESIA

- Seluruh Aspek Kehidupan**  
Melalui penyesuaian diri
- Organisasi**  
Penyesuaian manual → digital
- SDM**  
Berkualitas, berkeampilan, dan berdaya saing tinggi
- Fungsi MSDM**  
Semakin strategis dan penting

## Kompetensi SDM dalam Era Digital

- SDM yang berkualitas dan berdaya saing
  - Kompetensi SDM yang unggul
- Kemampuan menganalisis kasus / berpikir logis
- Logika berpikir manusia yang tinggi dari teknologi

## Menciptakan SDM Kompetitif Era Digital

- PENINGKATAN KOMPETENSI SDM
- SISTEM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
- PERUBAHAN BUDAYA KERJA SDM

**SDM Terampil Digital**

## SDM yang Dibutuhkan dalam Era Industri 4.0

### 4. Kualifikasi dan Kompetensi Dasar

- Educational Competence**
- Competence for Technological Commercialization**
- Competence in Globalization**
- Competence in Future Strategies**

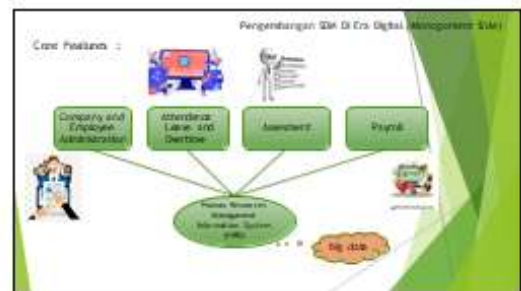
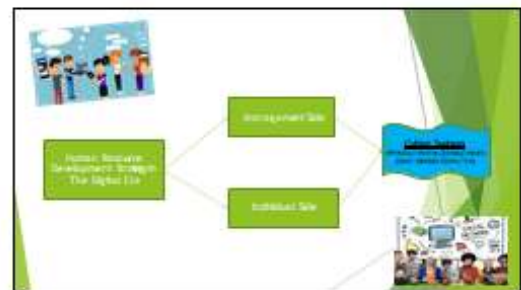
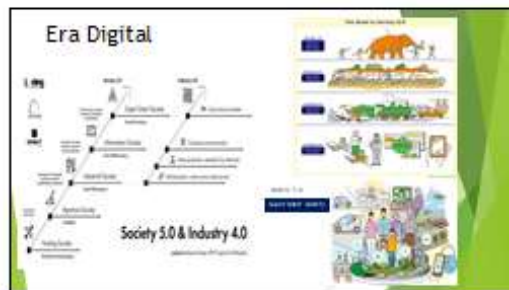
## Kesimpulan

Dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0:

- Menyiapkan pelaksanaan pendidikan dan SDM yang berkemampuan kerja dan mempunyai kemauan kerja dalam melakukan perubahan sesuai kebutuhan zaman di era revolusi industri.
- SDM dibekali pendidikan nilai-nilai budaya dan kemanusiaan, agar pemanfaatan teknologi sesuai dengan aturan budaya dan kemanusiaan.

# Thank You

## 2. Dr. Rahayu Endang Suryani, SE, MM





### Pengembangan SDM Di Era Digital (Individual Side)

- Mendigitalisasi Organisasi / Kapabilitas dan Budaya**  
Penggunaan teknologi yang berkembang dan terus maju secara eksponensial telah melahirkan inovasi yang mengubah cara berinteraksi dan bekerja. Untuk menghadapi tantangan ini, organisasi harus memastikan bahwa SDM memiliki keterampilan yang relevan dengan teknologi yang berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Fokus pada pengembangan keterampilan digital dan kemampuan berkolaborasi sangat penting untuk memastikan organisasi tetap relevan yang beradaptasi.
- Mendigitalisasi Organisasi**  
Penggunaan teknologi yang berkembang telah mengubah cara kerja organisasi yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Untuk memastikan bahwa SDM dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat, organisasi harus memastikan bahwa SDM memiliki keterampilan yang relevan dengan teknologi yang berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat.



3. Rinaldi Sayarif, SE.MM



### DEFINISI MASALAH



Kesenjangan antara target kinerja dan hasil aktual

### JENIS MASALAH

#### MASALAH YANG DI CIPTAKAN

1. Menetapkan target kinerja
2. Riset & Pengembangan
3. Inovasi Produk & Jasa Baru



### MASALAH YANG TERJADI



Problema adalah a sumbu

Target - Kinerja aktual lebih sering tidak tercapai

#### Masalah Rutin

Masalah yang terulang periodik

#### Masalah Tidak Rutin

Diperoleh kemudian yang lebih masalah

### PEMECANAN MASALAH

#### Menyelesaikan

- Kepuasan bahwa kegiatan rutin dan terencana dan tidak terencana dengan kondisi yang ada
- Riset dan proses inovatif
- Dengan berbagai proses, saling berkolaborasi dan komunikasi yang berkesinambungan
- Menemukan terapan ilmu & pengetahuan ke dalam solusi dan inovasi yang lebih inovatif dan kreatif





### BAGAIMANA MENYELESAIKAN MASALAH?

1. Kenali & Meneliti Situasi
2. Kumpulkan Data & Verifikasi Masalah
3. Pilih Team atau Individu yang cocok
4. Seleksi masalah
5. Analisis & Cari Masalah
6. Sumbangkan Ide-ide baru - ubah!

### KERJA TIM

• Kerja sama → Pelaksanaan bersama yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang sama sebagai satu kesatuan.

1. Penetapan peran setiap anggota
2. Penetapan dan menyetujui tujuan proyek
3. Penetapan prosedur
4. Penetapan bagaimana kerja dilakukan
5. Penetapan peran pemimpin



### BRAIN STORMING

• Memerlukan pandangan yang seoran yang bebas dari batasan tradisi.

- Jangan menghalang / membatasi gagasan yang disampaikan
- Jangan membatasi jumlah gagasan
- Jangan mengkritik gagasan yang disampaikan
- Jangan mengabaikan gagasan yang disampaikan
- Jangan membatasi jumlah gagasan
- Jangan membatasi bidang-bidang yang di gunakan
- Jangan merasa malu menyampaikan gagasan



### DOKUMENTASI

- Dasar untuk sebuah kegiatan perencanaan
- Setiap anggota bertanggung jawab untuk mendokumentasikan semua aktivitas dan data
- Dokumentasi menjadi alat untuk berkolaborasi dengan tim lainnya atau pihak
- Komunikasi tertulis dan verbal, sangat dibutuhkan
- Perencanaan dan hasil, jangan diluar jangkauan



### DOKUMENTASI : LOGBOOK ENJINER

- Berisi catatan perjalanan tentang kegiatan, kegiatan harian, hasil pengerjaan dan hasil proses Design
- Langkahnya
  - Dipikirkan oleh setiap anggota team
  - Ditentukan oleh pemimpin tim
  - Ditulis oleh masing-masing
  - Berperan sebagai bukti kemajuan dan masalah tentang pengerjaan masalah yang dikerjakan
  - Memiliki nilai hukum legal / sah
  - Menjadi acuan dalam pengerjaan



# THANK YOU

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### 5.1. Kesimpulan

1. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci menghadapi era transformasi digital. Industri 4.0 dan masyarakat 5.0 yang bertumpu pada perkembangan teknologi, mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk mempersiapkan terbangunnya sumber daya yang handal. Dengan begitu, sebaiknya organisasi atau perusahaan perlu mempersiapkan SDM yang kompeten dan berkualitas serta mampu memanfaatkan teknologi dengan sebaik mungkin.
2. Strategi pengembangan SDM di era digital, membutuhkan tata kelola manajemen SDM harus diperkuat oleh sistem informasi MSDM. Pengelola (manusia) yang terlibat harus memiliki jiwa kompetitif, adaptif dan inovatif
3. *Problem solving* dapat dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu kenali dan mengerti kebutuhan, kumpulkan data dan verifikasi akurasi, pilih teori atau prinsip yang tepat, selesaikan masalah, verifikasi dan cek hasilnya dan komunikasikan hasilnya

#### 5.2. Saran

Divisi SDM menjadi partner bisnis yang dapat mendukung perusahaan untuk sukses di era digital. Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong para pimpinan Divisi SDM untuk mengubah fungsi divisi mereka agar sesuai dengan keperluan bisnis baik pada saat ini maupun masa depan

**BAB. VI**  
**ANGGARAN DAN JADWAL KEGIATAN**

6.1 Biaya Pekerjaan

Ringkasan Biaya yang diajukan dalam pelaksanaan program PKM, sebagai berikut:

Tabel. 6.1 : Ringkasan Anggaran Biaya Program PKM yang Diajukan

<b>No</b>	<b>Komponen</b>	<b>Biaya yang Diusulkan(Rp)</b>
<b>1</b>	Pembelian bahan habis pakai untuk pembelian ATK, fotocopy, surat menyurat, penyusunan laporan, cetak, penjilidan, publikasi, pulsa, internet, bahan pembuatan alat bagi mitra.	1.500.000
	Jumlah	<b>1.500.000</b>

6.2 Jadwal Kegiatan

Hari : Sabtu  
Tanggal : 24 Juli 2021  
Jam : 09.00 – 12.00 WIB

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Lilik, A.M. 2020. Kompetensi SDM Di Era 4.0, Tangerang. Gramedia Digital
- Ahmad, I., & Jenderal, D. 2018. Proses Rofifah Warohidah, Annisa dan Anggun Badu Kusuma. 2019. Perkembangan Era Revolusi Pembelajaran Digital dalam Era Revolusi Industri 4 . 0 Era Disrupsi Teknologi,p 1–13
- DRPM. Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI. Panduan Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Edisi XII. 2018
- Stephen P. Robbins, Timothy A Judge. 2015. Organizational Behavior, 16<sup>th</sup> ed, Pearson Education
- <https://pelatihanpengembangansdm.co.id/4-tipe-problem-solving-sebagai-keahlian-kunci-dalam-menghadapi-revolusi-industri-4-0/> di unggah tanggal 21 Juli 2021
- <https://codemi.co.id/penerapan-strategi-pengembangan-sdm-untuk-menghadapi-era-digital/> di unggah tanggal 21 Juli 2021
- <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/press-release/2015/indonesia/era-digital-menuntut-perombakan-strategi-sdm.html> di unggah tanggal 21 Juli 2021
- <https://e2consulting.co.id/2020/10/22/pengembangan-kompetensi-di-era-transformasi-digital/> di unggah tanggal 21 Juli 2021

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**SCHEDULE KEGIATAN PKM**

NO	TANGGAL	KEGIATAN
1	15 Juni 2021	Pembentukan Tim PKM
2	17 Juni 2021	Pembuatan Proposal PKM
3	21 Juni 2021	Pengajuan Proposal Ke LPPM FEB UPI YAI
4	22 Juni 2021	Persetujuan Proposal PKM oleh LPPM FEB
5	30 Juni 2021	Rapat Kunjungan ke Mitra (APPTASI)
6	5 Juli 2021	Kunjungan ke Mitra (APPTASI)
7	7 Juli 2021	Pengajuan Proposal ke mitra (APPTASI)
8	9 Juli 2021	Terima balasan proposal dari APPTASI, pelaksanaan PKM dilaksanakan tanggal 24 Juli 2021
9	14 Juli 2021	Persetujuan Proposal PKM dari Dekan
10	20 Juli 2021	Rapat Tim PKM, pendalaman materi PKM
11	24 Juli 2021	Pelaksanaan PKM
12	26 Juli 2021	Pembuatan Laporan PKM

Panitia Workshop Abdimas Online

Ketua,



Ilham Kudratul Alam, SE, MM

**SUSUNAN ACARA WORKSHOP  
MODEL TATA KELOLA SDM DI ERA DIGITAL  
SABTU, 24 JULI 2021**

No.	Waktu	Mata Acara	Personil
1	08.30-09.00	Registrasi peserta	Host
2	09.01-09.05	Pembukaan	Dr. Maya Syafrina E, Ir, MM
3	09.06-09.10	Openning Remarks : Dekan FEB UPI Y.A.I	Dekanat FEB UPI YAI
4.	09.11-09.15	Sambutan Pengurus APPTASI Indonesia	Hidayat Darwis, SE, MM
4	09.16-09.45	Sesi 1 : Upaya Peningkatan Kompetensi SDM di Era Digital	Dr. Herminda, SE, MM
5	09.46-10.15	Sesi 2 : Strategi Pengembangan SDM di Era	Dr. Rahayu Endang Suryani, S.Sos, MM
6.	10.16.-10.45	Sesi 3: Problem Solving di Era Digital	Rinaldi Syarif, SE, MM
7.	10.46-11.30	Sesi 4. Tanya Jawab	Dr. Maya Syafrina E, Ir, MM
8.	11.31-11.35	Penutup : Ketua PKM	Ilham Kudratul Alam, SE,MM
9.	11.36-11.40	Foto Bersama	Host

Panitia Workshop Abdimas Online

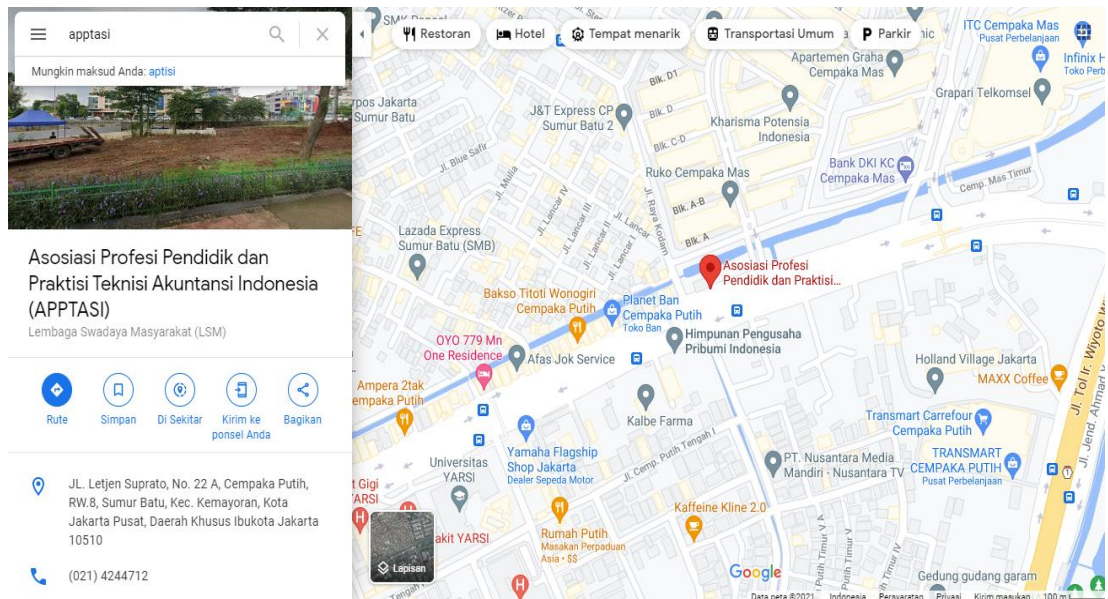
Ketua,



Ilham Kudratul Alam, SE, MM

## LOKASI APPTASI

### Asosiasi Profesi Pendidik dan Praktisi Teknisi Akuntansi Indonesia



#### Alamat

Jln. Daan Mogot Km 14 No. 64 Jakarta Barat Tlp. 021 54376744 / 5413727

Email : [apptasi\\_lska@gmail.com](mailto:apptasi_lska@gmail.com)

## LAMPIRAN KEGIATAN ZOOM MEETING



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UPI Y.A.  
**WORKSHOP ONLINE**  
MODEL TATA KELOLA SDM DI ERA DIGITAL

**Nara Sumber:**

**Dr. Herminda, SE, MM**  
Upaya Meningkatkan Kompetensi SDM di Era Digital

**Ilham K Alam, SE, MM**  
Ketua TIM PKM

**Dr. Rahayu E. Suryani, S.Sos, MM**  
Strategi Pengembangan SDM di Era Digital

**Rinaldi Syarif, SE, MM**  
Problem Solving di Era Digital

**Moderator**  
**Dr. Maya Syafrina E, Ir, MM**

Sabtu, 24 Juli 2021  
Waktu : 09.00-12.00 WIB  
Media: Zoom Meeting

Mitra PKM FEB UPI Y.A.I  
**APPTASI** ASOSIASI PROFESI PENDIDIK DAN PRAKTISI  
TEKNISI AKUNTANSI INDOENSIA



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UPI Y.A.  
**WORKSHOP ONLINE**  
MODEL TATA KELOLA SDM DI ERA DIGITAL

**PKM DOSEN FEB UPI YAI**

**APPTASI** Jakarta, 24 Juli 2021

Virtual Back Ground

Link Online :  
Model Tata Kelola SDM di Era Digital  
Time: Jul 24, 2021 09:00 Jakarta

Join Zoom Meeting  
<https://us02web.zoom.us/j/89465349143?pwd=Q1BqWmZDUThidTZlQUNwNkZqMzlGdz09>

Meeting ID: 894 6534 9143  
Passcode: FEBUPIYAI



## FOTO WORKSHOP

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UPI YAI, Ibu Dr. Marhalinda, SE, MM  
yang di wakili oleh Bapak Dr. Abdulah Muksin, SE, MM  
Sedang memberikan sambutan dalam pembukaan Workshop



Ketua APPTASI Bapak Hidayat Darwis, SE, MM  
Sedang memberikan sambutan dalam pembukaan workshop



**Sertifikat Dari Mitra  
Kerjasama FEB UPI YAI dan APPTASI**



**SERTIFIKAT TIM PKM**





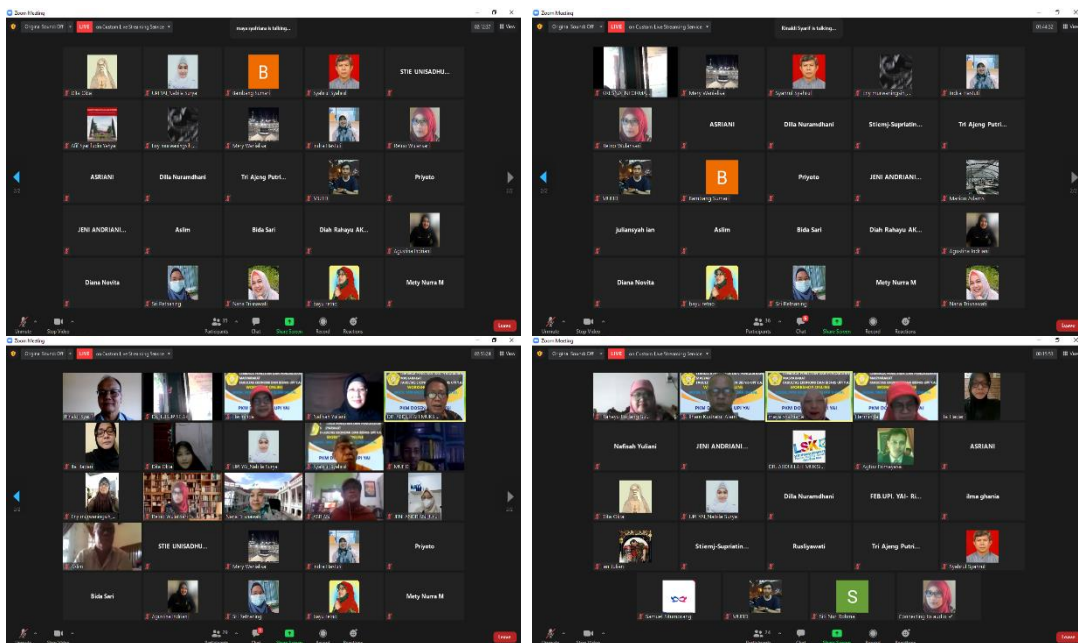


# TIM PKM

## Model Tata Kelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital



### PERSETA WORKSHOP



TERIMA KASIH