

STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LEVEL STAF MELALUI PLATFORM PELATIHAN SATUKELAS

Putri Nur Az Zahra, Poppy Alvianolita Sanistasya

Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
putrinurazzahra045@gmail.com

Abstract

This article discusses strategies for improving the quality of Human Resource Management (HRM) at the staff (administrative) level through the Satukelas training platform. This training activity refers to the administration and implementation of relevant competency units for the development of human resource skills. By utilizing Satukelas training, organizations can implement effective strategies to enhance employee understanding and competence, resulting in optimal performance that is adaptive to the prevailing organizational or company policies. This training aims to provide insights into how digital training platforms can contribute to better human resource management.

Keywords: Human Resource Management, Satukelas, Strategy, Digital, Competency Unit.

Abstrak

Artikel ini membahas strategi peningkatan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di level staf (administrasi) melalui platform pelatihan Satukelas. Kegiatan pelatihan ini merujuk pada administrasi dan penerapan unit kompetensi yang relevan untuk pengembangan keterampilan sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan pelatihan Satukelas, organisasi dapat menerapkan strategi yang efektif dalam meningkatkan pemahaman dan kompetensi karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan adaptif terhadap kebijakan organisasi atau perusahaan yang berlaku. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana platform pelatihan digital dapat berkontribusi pada pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Keywords: Manajemen Sumber Daya Manusia, Satukelas, Strategi, Digital, Unit Kompetensi.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan dan kompleksitas dalam dunia bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human Resources* menjadi aset krusial bagi suatu perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan aspek kepersonaliaan atau administratif, merupakan proses yang kompleks. Kualitas manajemen sumber daya manusia menjadi faktor

kunci untuk mencapai kesuksesan dan keberlangsungan organisasi. Secara umum, pengembangan sumber daya manusia adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar SDM tersebut semakin produktivitas dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan (Mangkunegara dalam Paillin & Mulyanti, 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Rivai (2024) merupakan proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencari sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Keberadaan manajemen sumber daya manusia mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk mempersiapkan sumber daya manusia agar dapat memberikan kinerja yang optimal. Sebuah perusahaan kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kemajuan sebuah bisnis dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Salah satu cara untuk menjaga kualitas kinerja sumber daya manusia adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada setiap karyawan di era digital pada saat ini (Mangkunegara dalam Paillin & Mulyanti, 2023).

Era digital berkembang pesat dan semua lini terhubung dengan konsep digital, hal tersebut ditandai dengan perkembangan teknologi, informasi, dan komunikasi yang sangat cepat. Kemajuan teknologi, alat komunikasi dan transportasi yang semakin canggih, sudah dapat dinikmati oleh di seluruh lapisan masyarakat (Dwihantoro et al., 2023). Digital platform merupakan suatu media berbasis digital yang bertujuan untuk memudahkan kehidupan masyarakat di saat ini. Di era digitalisasi saat ini, platform digital menjadi suatu kebutuhan bagi masyarakat. Sekarang hampir semua masyarakat sudah mulai atau sudah terbiasa menggunakan digital platform karena memang saat ini

hal itu sangat memudahkan masyarakat (Zuraidah et al., 2021).

Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan dengan mengakses platform digital ialah mengikuti suatu pelatihan yang bisa diakses melalui media online. Pelatihan berbasis digital tersebut bernama Satukelas. Satukelas merupakan platform yang didirikan oleh PT Satukelas Adhyapana Nusantara yang menyajikan bidang pelatihan kompetensi dengan teknologi modern melalui penyampaian digital. Dalam pelatihan Satukelas, peserta dari berbagai latar belakang dapat berkumpul untuk berbagi pengalaman, ide, dan praktik terbaik, yang akan memperkaya proses pembelajaran. Selain itu, dengan memanfaatkan teknologi digital, pelatihan dapat dilakukan dengan fleksibilitas, memungkinkan untuk belajar sesuai dengan kecepatan dan waktu yang paling sesuai bagi mereka. Hal ini sangat penting mengingat kesibukan sehari-hari yang sering kali menghalangi kesempatan untuk mengikuti pelatihan konvensional.

Strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia melalui platform ini juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan keterampilan yang terus berkembang. Untuk mengembangkan karakter, sikap, pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat di bentuk dengan usaha langsung dan tidak langsung sehingga menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Pelatihan dan pendampingan merupakan alternative solusi dalam peningkatan sumber daya manusia (Purnomo, 2020). Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu mereka tidak hanya memahami teori, tetapi juga menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks nyata di tempat kerja. Dengan demikian, mereka akan

lebih siap menghadapi tantangan dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan organisasi.

Pelatihan yang terstruktur dan berfokus pada pengembangan keterampilan praktis dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan staf. Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi berinvestasi dalam perkembangan mereka, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Ini menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan, dimana setiap individu terdorong untuk terus meningkatkan diri dan berkontribusi pada keberhasilan tim. Oleh karena itu, penerapan strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia melalui platform pelatihan Satukelas tidak hanya memberikan manfaat bagi pengembangan individu, tetapi juga membawa dampak positif bagi organisasi secara keseluruhan.

Dalam artikel ini, akan dibahas lebih lanjut tentang strategi-strategi konkret yang dapat diterapkan dalam pelatihan Satukelas, tantangan yang mungkin dihadapi selama proses implementasi, serta dampak positif yang diharapkan terhadap kualitas manajemen sumber daya manusia di level staf (administrasi). Diharapkan, melalui pendekatan ini, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat pelatihan ini dilaksanakan secara online melalui platform digital pelatihan Satukelas sehingga peserta dapat mengakses proses pembelajaran kapan saja dan dimana saja selama peserta menjadi *membership* Satukelas. Metode kegiatan pelatihan yang

digunakan adalah memberikan pembekalan unit kompetensi yang masing-masing unit dimulai dengan mengerjakan *pretest*, menonton video materi, dan mengerjakan *posttest*. Setelah menyelesaikan materi unit kompetensi, peserta akan melaksanakan asesmen. Sasaran kegiatan pelatihan adalah peserta dari kalangan mahasiswa dan dari perusahaan-perusahaan yang ingin mengembangkan keterampilan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kegiatan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pengelolaan *human resource* atau manajemen sumber daya manusia. Pelatihan ini juga memberikan penghargaan sertifikasi berbasis standar kompetensi yakni Sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) kepada peserta sebagai bukti bahwa peserta sudah berkompeten dalam menyelesaikan pelatihan manajemen sumber daya manusia ke dunia kerja. Pelaksanaan kegiatan pelatihan ini dilakukan secara beberapa tahapan, di antaranya:

1. Pendaftaran melalui website resmi dari Satukelas (satukelas.biz.id) dan melakukan pengisian profil diri.



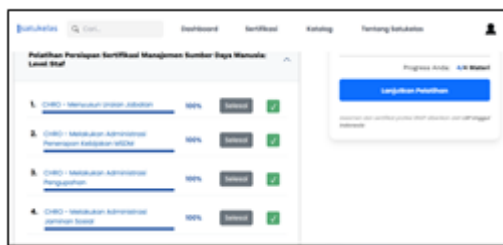
Gambar 1. Website Pelatihan Satukelas



Gambar 2. Profil Diri

Para peserta Satukelas diarahkan oleh tim Satukelas untuk melakukan pendaftaran kepesertaan di website resmi mereka. Kemudian peserta melakukan pengisian profil diri masing-masing sebagai informasi data diri dan nama peserta akan dicantumkan dalam sertifikat.

2. Proses pembelajaran dan pemahaman materi beberapa unit kompetensi *Chief Human Resources Officer* (CHRO) MSDM yang diberikan oleh mentor atau instruktur dari Satu Kelas.



Gambar 3. Unit Kompetensi Pembelajaran

Proses pembelajaran ini melalui 4 unit kompetensi MSDM yang masing-masing unit terdiri dari pengerjaan *pretest*, video pembelajaran, dan diakhiri dengan pengerjaan *posttest* dan mendapatkan E-Sertifikat dari Satukelas pada masing-masing unit yang telah diselesaikan pembelajarannya.

3. Pelaksanaan asesmen

Peserta yang telah menyelesaikan pembelajaran dari pelatihan Satukelas dan mendapatkan E-Sertifikat dari keempat unit kompetensi kemudian mendaftarkan diri untuk segera melakukan kegiatan pengujian atau asesmen. Kegiatan asesmen peserta Satukelas dilakukan oleh PT Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Manajemen Sumber Daya Manusia Apindo Jaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dipahami sebagai konsep dan

praktik yang berkaitan dengan pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya ini mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan SDM, proses perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan insentif, serta pengelolaan hubungan kerja. Menurut Alexandro Hutagalung, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketiga elemen ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. MSDM juga mencakup pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, definisi, komponen, peran, dan fungsi dari MSDM itu sendiri. MSDM adalah proses manajemen yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Novel et al., 2023). Adapun menurut Supriyadi, manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perusahaan, dengan pengaruh sebesar 56,3%. Temuan ini menekankan pentingnya peran strategis SDM dalam mengelola kinerja dan memberikan insentif yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Selain itu, SDM juga berperan dalam menangani konflik, memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Wesmi et al., 2024).

Dalam hal ini, Satukelas hadir sebagai salah satu platform digital yang menyediakan pelatihan pelayanan dan membantu peserta untuk meningkatkan pemahaman dan kompetensi sebagai bekal peningkatan kualitas SDM di suatu organisasi atau pun perusahaan.

Dalam informasi pada website resminya, Satukelas sebagai platform belajar digital diluncurkan pada April 2021 dengan nama website satukelas.com. Hingga saat ini, Satukelas telah merilis lebih dari 300 kelas pelatihan digital, lengkap dengan fitur dashboard, jamboard, dll. Satukelas juga telah melebarkan sayap dengan merilis program pelatihan yang dibuat untuk siswa/i sekolah menengah, mahasiswa/i universitas, dan karyawan di Indonesia. Salah satu bidang pelatihan yang diberikan oleh Satukelas ialah Manajemen Sumber Daya Manusia Level Staf (Administrasi), dimana penulis terlibat sebagai peserta pelatihan bidang tersebut. Tujuan pembelajaran yang diikuti pada bidang tersebut ialah mengidentifikasi ketentuan terkait pengelolaan administrasi kebijakan *Human Resource* (MSDM) berdasarkan aturan yang berlaku.

Peningkatan sumber daya manusia merupakan sebuah upaya yang dilakukan untuk membentuk dan menghasilkan individu berkualitas yang memiliki keterampilan, kemampuan, serta loyalitas dalam menjalankan tugasnya di sebuah perusahaan. Detail tahapan strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia yang diberikan dalam pelatihan Satukelas akan dibahas lebih lanjut dalam bagian hasil dan pembahasan sebagai berikut:

1. Pembekalan Materi Unit Kompetensi

Satukelas memberikan peserta unit kompetensi pembelajaran yang akan dipelajari. Unit kompetensi tersebut terbagi menjadi 4 dan masing-masing unit di dalamnya terdapat *pretest*. Adapun *pretest* menurut Purwanto adalah test yang diberikan sebelum pengajaran dimulai dengan bertujuan untuk mengetahui sampai dimana penguasaan individu terhadap

bahan pengajaran yang akan diajarkan (Siregar et al., 2023). Setelah *pretest*, peserta diberikan beberapa video materi pembelajaran dari Satukelas yang dipandu oleh mentor atau instruktur Satukelas. Di tengah-tengah video materi pembelajaran, Satukelas juga memberikan sesi *ice break questions* sebagai strategi agar peserta dapat mengulang kembali ingatan dan pemahaman beberapa materi yang telah diamati. Setelah peserta menyelesaikan pembelajaran dari video materi tersebut, peserta mengerjakan soal *posttest* yang diberikan oleh Satukelas. Sementara itu, *posttest* merupakan bentuk evaluasi formatif yang berfungsi untuk mengetahui kemajuan atau perkembangan belajar yang dilakukan diakhir pembelajaran (Siregar et al., 2023). Tingkat kelulusan dalam pengerjaan *pretest* dan *posttest* ialah minimal mencapai skor 70, jika peserta dinyatakan belum lulus maka pengerjaan *pretest* dan *posttest* dapat dilakukan pengulangan pengerjaan kembali hingga dapat dinyatakan lulus oleh sistem Satukelas. Setelah peserta dinyatakan lulus, peserta akan mendapatkan E-Sertifikat kelulusan per unit kompetensinya. Unit kompetensi manajemen sumber daya manusia level staf (administrasi) yang dipelajari oleh peserta terdiri dari beberapa materi sebagai berikut:

CHRO – Menyusun Uraian Jabatan

Materi unit kompetensi pertama yaitu menyusun uraian jabatan. Materi ini dijelaskan oleh instruktur Satukelas, Nur Muhammad Rivai, S.Sos, MM., seorang praktisi HR, Trainer, dan Asesor BNSP yang memandu peserta dari awal hingga akhir materi pembelajaran. Uraian jabatan atau deskripsi pekerjaan atau *job description* sebagaimana didefinisikan oleh Rivai (2024) yaitu informasi yang

menjelaskan tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan persyaratan pekerja yang terkait dengan suatu jabatan tujuannya untuk mengidentifikasi pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban-kewajiban yang timbul dari pekerjaan dan pertanggungjawabannya, serta untuk mengetahui spesifikasi pekerjaan atau informasi mengenai standar pekerjaan. Materi ini diberikan dengan tujuan agar peserta dapat menjelaskan, mengurutkan, dan menyusun analisis maupun uraian jabatan berdasarkan posisi dan jabatan dengan tepat. Materi pelatihan dalam unit kompetensi ini dibagi menjadi beberapa sub materi sebagai berikut:

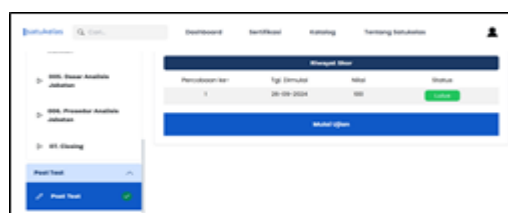
- 1) Dasar uraian jabatan
- 2) Menyusun uraian jabatan
- 3) Mengenal analisis jabatan
- 4) Dasar analisis jabatan
- 5) Prosedur analisis jabatan



Gambar 4. Skor Pretest Menyusun Uraian Jabatan Pembelajaran



Gambar 5. Video Materi Menyusun Uraian Jabatan Pembelajaran



Gambar 6. Skor Posttest Menyusun Uraian Jabatan Pembelajaran

CHRO – Melakukan Administrasi Penerapan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia

Materi selanjutnya yaitu mengenai pemahaman dan keterampilan dalam pelaksanaan administrasi penerapan kebijakan *human resource* yang bertujuan untuk mengidentifikasi ketentuan terkait pengelolaan administrasi kebijakan MSDM berdasarkan peraturan yang berlaku. Adapun pengertian Kebijakan *Human Resources* atau Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Rivai (2024) adalah suatu usaha dalam penyelenggaraan kebijakan, yang meliputi tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan merujuk kepada pelaksanaan kebijakan dibidang sumber daya manusia dengan menggunakan fasilitas atau alat teknologi, media, prosedur, dan pengendalian yang dituju. Materi pelatihan dalam unit kompetensi ini dibagi menjadi beberapa sub materi sebagai berikut:

- 1) Ketentuan terkait kebijakan MSDM
- 2) Kebijakan *human resource*
- 3) Proses besar fungsi HR
- 4) Proses pembuatan kebijakan
- 5) Administrasi kebijakan organisasi (*business process mapping*)
- 6) Contoh database pekerja



Gambar 7. Skor Pretest Administrasi Penerapan Kebijakan MSDM Pembelajaran



Gambar 8. Video Materi Administrasi Penerapan Kebijakan MSDM Pembelajaran



Gambar 9. Skor Posttest Administrasi Penerapan Kebijakan MSDM Pembelajaran

CHRO – Melakukan Administrasi Pengupahan

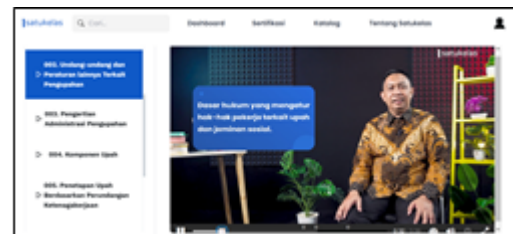
Materi ini berhubungan dengan pemahaman mengenai konsep pengupahan hingga proses perhitungan pengupahan yang benar, sehingga dapat melakukan administrasi pengupahan dengan tepat dan akurat. Administrasi pengupahan (*Payroll*) adalah tugas rutin yang membutuhkan kecepatan, ketepatan, dan akurasi dalam pelaksanaannya (perhitungan gaji). Adapun lingkup administrasi pengupahan menurut Rivai (2024) yaitu suatu usaha atau kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijakan upah atau gaji serta kesejahteraan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Materi administrasi pengupahan dipelajari oleh peserta agar dapat menjelaskan konsep dasar dan ketentuan mengenai pengupahan pekerja sesuai ketentuan yang berlaku dengan benar. Materi pelatihan dalam unit kompetensi ini dibagi menjadi beberapa sub materi sebagai berikut:

1) Undang-undang dan peraturan lainnya terkait pengupahan

2) Pengertian administrasi pengupahan
3) Komponen upah
4) Penetapan upah berdasarkan perundang ketenagakerjaan
5) Pajak penghasilan atas upah



Gambar 10. Skor Pretest Administrasi Pengupahan Pembelajaran



Gambar 11. Video Materi Administrasi Pengupahan Pembelajaran



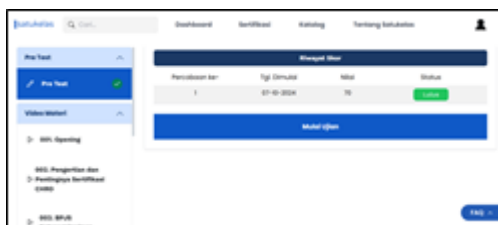
Gambar 12. Skor Posttest Administrasi Pengupahan Pembelajaran

CHRO – Melakukan Administrasi Jaminan Sosial

Materi unit kompetensi yang terakhir ialah melakukan administrasi jaminan sosial. Penjelasan materi unit kompetensi ini diberikan oleh SME (*Subject Matter Expert*) dari Satukelas, Lenny Amril, yang juga merupakan seorang Praktisi HR, Trainer, dan Asesor BNSP. Unit kompetensi administrasi jaminan sosial mempelajari tentang bagaimana administrasi jaminan sosial bagi pegawai sesuai dengan

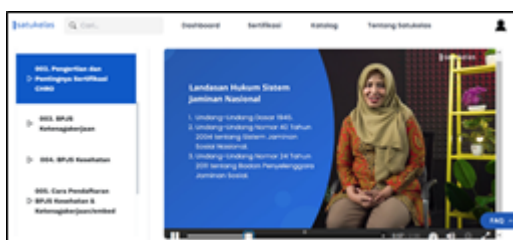
ketentuan yang berlaku karena sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya utama perusahaan harus dijaga sebaik mungkin. Dalam penjelasannya, Harstaty (2024) mengatakan jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Materi ini dipelajari oleh peserta dengan tujuan agar dapat menjelaskan, menunjukkan, dan menguraikan dasar hukum, manfaat, dan jenis-jenis jaminan sosial sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan benar. Materi pelatihan dalam unit kompetensi ini dibagi menjadi beberapa sub materi sebagai berikut:

- 1) Melakukan administrasi jaminan sosial
- 2) BPJS Ketenagakerjaan
- 3) BPJS Kesehatan
- 4) Proses pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan



Modul	Nilai	Status
1. Modul 1: Pengantar dan Pendaftaran	100	Lulus
2. Modul 2: Administrasi Jaminan Sosial	100	Lulus
3. Modul 3: BPJS Ketenagakerjaan	100	Lulus
4. Modul 4: BPJS Kesehatan	100	Lulus
5. Modul 5: Proses Pendaftaran	100	Lulus
6. Modul 6: Penyelesaian Masalah	100	Lulus

Gambar 13. Skor Pretest Administrasi Jaminan Sosial Pembelajaran



Gambar 14. Video Materi Administrasi Jaminan Sosial Pembelajaran



Modul	Nilai	Status
1. Modul 1: Pengantar dan Pendaftaran	100	Lulus
2. Modul 2: Administrasi Jaminan Sosial	100	Lulus
3. Modul 3: BPJS Ketenagakerjaan	100	Lulus
4. Modul 4: BPJS Kesehatan	100	Lulus
5. Modul 5: Proses Pendaftaran	100	Lulus
6. Modul 6: Penyelesaian Masalah	100	Lulus

Gambar 15. Skor Posttest Administrasi Jaminan Sosial Pembelajaran

2. Pelaksanaan Asesmen

Asesmen adalah proses sistematis yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang relevan mengenai perkembangan dan pencapaian individu, serta efektivitas program dan kebijakan pendidikan. Informasi ini menjadi dasar untuk pengambilan keputusan yang tepat, dengan tujuan memaksimalkan proses pembelajaran, meningkatkan kualitas pendidikan, dan mencapai hasil pembelajaran yang optimal. Asesmen digunakan sebagai proses pengumpulan informasi mengenai peserta didik yang diperoleh melalui sumber bukti yang berkaitan dengan mereka ketahui dan lakukan. Informasi tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk membuat suatu keputusan (Munaroh, 2024)

Pada pelatihan ini, Satukelas memberikan strategi peningkatan kualitas MSDM lanjutan dengan pelaksanaan asesmen. Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pemahaman peserta pada unit kompetensi yang telah dipelajari sebelumnya sehingga peserta dapat dinyatakan kompeten dalam memahami dan menjelaskan materi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada sesi ini, Satukelas bekerja sama dengan PT Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Manajemen Sumber Daya Manusia Apindo Jaya untuk memandu jalannya kegiatan asesmen skema staf SDM. Tahapan kegiatan asesmen yaitu sebagai berikut.

1) Peserta mengisi formulir pendaftaran asesmen dan peserta digabungkan ke dalam grup WA asesmen.

2) Pihak pengarah asesmen memberikan arahan kepada peserta untuk mengisi data dan setelah itu peserta akan mendapatkan email dari pihak LSP MSDM Apindo Jaya untuk dijadwalkan asesmennya.

3) Peserta mendaftarkan dan *login* ke dalam website LSP MSDM Apindo Jaya lalu melengkapi persyaratan dan tugas berdasarkan panduan yang telah diberikan kepada peserta. Tugas yang diupload merupakan tugas unit kompetensi yang telah dipelajari sebelumnya.

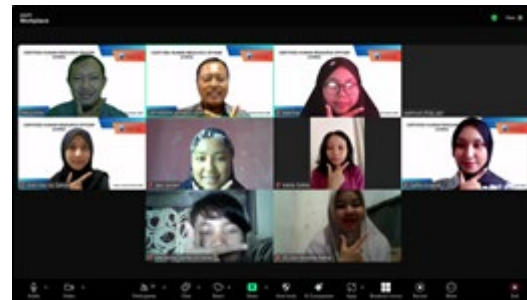
4) Saat jadwal asesmen tiba, peserta diarahkan pihak LSP MSDM Apindo Jaya untuk bergabung melalui zoom kemudian di sesi pra asesmen, peserta diberikan arahan jalannya tahap asesmen pada tiap-tiap peserta.

5) Saat giliran peserta dimulai untuk melakukan asesmen, peserta bergiliran untuk dimasukkan ke dalam *breakout room* zoom dan akan diuji langsung oleh asesor selama kurang lebih 15-20 menit. Asesor menilai tugas yang dikerjakan oleh peserta dan menanyakan beberapa pertanyaan terkait pemahaman peserta dalam unit kompetensi yang dipelajari di Satukelas. Setelah selesai, peserta dapat mengakhiri sesi asesmennya dan asesor akan memberikan nilai apakah peserta kompeten atau belum kompeten.

6) Peserta yang telah menyelesaikan asesmen akan menunggu selama kurang lebih 1-2 minggu untuk diumumkan hasil kompetensinya oleh pihak LSP MSDM Apindo Jaya. Pengumuman hasil kompetensi peserta diumumkan melalui *inbox email* masing-masing peserta.



Gambar 16. Panduan Asesmen dari LSP MSDM Apindo Jaya Pembelajaran



Gambar 17. Kegiatan Asesmen Melalui Zoom Pembelajaran



Gambar 18. Peserta Memasuki Breakout Room untuk Diuji Oleh Aesor Pembelajaran



Gambar 19. Hasil Akhir Asesmen Peserta Telah Dinyatakan Kompeten Pembelajaran

3. Tahapan Evaluasi

Evaluasi merupakan proses penggambaran, pencarian, dan pemberian informasi yang sangat

bermanfaat bagi pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan (Erwin et al., 2018). Menurut Arhtur, Evaluasi program bertujuan untuk mengetahui pencapaian tujuan program yang telah dilaksanakan dengan hasil evaluasi program akan digunakan sebagai dasar untuk melakukan kegiatan tindak lanjut atau pengambilan keputusan selanjutnya (Alamsyah et al., 2022). Setelah pelatihan digital selesai, evaluasi menunjukkan hasil yang positif. Pada tahap reaksi, peserta memberikan umpan balik sangat baik, dengan sebagian besar menyatakan bahwa materi pelatihan relevan dan disampaikan dengan cara yang menarik. Pada tahap pembelajaran, hasil *pretest* dan *posttest* menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai topik yang dibahas. Tahap perilaku menunjukkan bahwa peserta mulai menerapkan keterampilan baru yang mereka pelajari dalam pekerjaan sehari-hari, yang terlihat melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Terakhir, pada tahap hasil, hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan digital ini berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, peserta yang telah menyelesaikan asesmen dan dinyatakan kompeten dalam program ini terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman terhadap unit kompetensi yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi ini berhasil memberikan manfaat dan bisa menjadi acuan untuk program keberlanjutan di masa yang akan datang.

SIMPULAN

Kualitas manajemen sumber daya manusia merupakan elemen penting untuk mencapai kesuksesan dan keberlangsungan organisasi. Keberadaan manajemen SDM

mengharuskan perusahaan untuk mempersiapkan sumber daya manusia agar dapat memberikan kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang sangat memengaruhi pencapaian ini adalah kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Strategi peningkatan kualitas manajemen SDM melalui platform pelatihan Satukelas tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi secara keseluruhan. Dengan pelatihan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Pelatihan yang diadakan oleh Satukelas bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, peserta yang mengikuti pelatihan tersebut juga akan menerima Sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai bukti kompetensi mereka dalam manajemen sumber daya manusia, yang akan memudahkan mereka memasuki dunia kerja. Berdasarkan hasil pembahasan, pelatihan Satu Kelas merancang peningkatan kualitas manajemen SDM pada level staf (administrasi) melalui tahap pembekalan materi unit kompetensi, yang mencakup penyusunan uraian jabatan, administrasi penerapan kebijakan SDM, administrasi pengupahan, dan administrasi jaminan sosial. Setelah mempelajari unit kompetensi tersebut, peserta akan melakukan asesmen untuk mengukur pemahaman mereka dan menentukan kompetensi yang telah dicapai.

Strategi peningkatan kualitas manajemen SDM yang dilakukan oleh platform digital Satukelas memastikan bahwa peserta tidak hanya memahami konsep dasar, tetapi juga menguasai

keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan di tempat kerja. Selain itu, asesmen setelah pelatihan memungkinkan peserta untuk mengevaluasi kemajuan mereka dan menerima umpan balik konstruktif, sehingga mereka dapat terus berkembang. Dampak positif dari strategi ini dirasakan tidak hanya oleh individu, tetapi juga oleh organisasi yang mereka wakili. Dengan memiliki tenaga kerja yang lebih terampil dan kompeten, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, serta beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar.

Secara keseluruhan, penerapan pelatihan melalui platform Satukelas adalah langkah strategis untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi dan pemahaman yang mendalam, platform ini berkontribusi pada penciptaan sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan saat ini dan memiliki daya saing untuk tantangan di masa mendatang. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM melalui platform digital seperti Satukelas sangat penting untuk keberlanjutan dan kesuksesan organisasi di era yang terus berkembang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Satukelas.(n.d.). *Belajar Manajemen Terlengkap Se-Indonesia*. Diakses dari <https://www.satukelas.biz.id/>
- Alamsyah, A. K., Arthur, R., & Anisah. (2022). Evaluasi Adaptasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Proyek Cisauk Point Apartment pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4).
- Dwihantoro, P., Susanti, D., Sukmasetya, P., & Faizah, R. (2023). Digitalisasi Kesenian Njanen: Strategi Pelestarian Kebudayaan Melalui Platform Sosial Media. *Madaniya*, 4(1). <https://madaniya.pustaka.my.id/journals/contents/article/view/363>
- Erwin, E., Permana, I., & Hayat, M. S. (2018). Strategi Evaluasi Program Praktikum Fisika Dasar. *Jurnal Penelitian Pembelajaran Fisika*, 9(1), 12. <https://doi.org/10.26877/jp2f.v9i1.2308>
- Harstaty, L. (2024). Melakukan Administrasi Jaminan Sosial. In *Satukelas*. Satukelas.
- Munaroh, N. L. (2024). Asesmen dalam Pendidikan: Memahami Konsep, Fungsi dan Penerapannya. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(3), 281–297. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v3i3.2915>
- Novel, N. J. A., Paringsih, Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadhi, H. F., Afianti, F., Budiman, D., Kusumawati, B., Tirwan, Tahir, R., Nurmala, R., Afiyah, S., & Ahmad, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM* (Efitra, Ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(2), 66–74.
- Purnomo, N. (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui

- Pelatihan Dan Pendampingan Digital Marketing. *Jurnal Karya Abdi*, 4(3).
- Rivai, N. M. (2024). Melakukan Administrasi Pengupahan. In *Satukelas*. Satukelas.
- Rivai, N. M. (2024). Menyusun Uraian Jabatan. In *Satukelas*. Satukelas.
- Siregar, N. A., Harahap, N. R., & Harahap, H. S. (2023). Hubungan Antara Pretest Dan Posttest Dengan Hasil Belajar Siswa Kelas Vii B Di Mts Alwashliyah Pantai Cermin. *Edunomika*, 07(01), 2023.
- Wesmi, Suatrina, Y., Despatriani, & Amra, A. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Organisasi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal (IMEIJ)*, 5(2).
<https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1000>
- Zuraidah, D. N., Apriyadi, M. F., Fatoni, A. F., Al Fatih, M., & Amrozi, Y. (2021). Menelisik Platform Digital Dalam Teknologi Bahasa Pemrograman. *Jurnal Ilmiah Teknologi-Informasi & Sains (TEKNOIS)*, 11(2), 1–6.
<https://doi.org/10.36350/jbs.v11i2>