

**Sejarah Artikel**

Diterima :  
September 2021

Revisi :  
November 2021

Disetujui :  
Desember 2021

**PENINGKATAN PEMAHAMAN DAN KESIAPAN GENERASI MUDA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN TEMPAT KERJA DIGITAL**

***INCREASING YOUNG GENERATION UNDERSTANDING AND READINESS TO FACE THE CHALLENGES OF THE DIGITAL WORKPLACE***

**Ervina Maulida<sup>1\*</sup>, Adnan Kasofi<sup>2</sup>, Balqis<sup>3</sup>**

\*Penulis Korespondensi: [ervina@binawan.ac.id](mailto:ervina@binawan.ac.id)

<sup>1,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Binawan, Jakarta Timur, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Bisnis Digital, Universitas Binawan, Jakarta Timur, Indonesia

**Abstrak**

Transformasi digital yang pesat menimbulkan persyaratan keterampilan dan pengetahuan yang kian meningkat dan berbeda dari generasi sebelumnya. Dengan segala perubahan teknologi yang terjadi, tempat kerja digital dianggap sebagai evolusi alami dari sebuah tempat kerja. Menurut hasil Survey Sosial Ekonomi Nasional dari Badan Pusat Statistik tahun 2020, perkiraan jumlah pemuda mencapai 64,50 juta jiwa atau hampir seperempat dari total penduduk Indonesia. Untuk itulah Pengabdian kepada Masyarakat melalui kegiatan penyuluhan secara daring ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman pemuda mengenai prospek karir dan tantangan dalam menghadapi *digital workplace*, dan memberikan informasi mengenai *hard skill* dan *soft skill* yang harus dimiliki agar dapat bersaing di era transformasi digital. Pada saat pelaksanaan, peserta diminta untuk mengisi kuesioner dengan menggunakan 5 points *likert-scale* baik dalam bentuk pre-test dan post-test. Terdapat 46 peserta yang mengisi baik *pre-test* maupun *post-test*. Pengolahan data menggunakan program SPSS 26, dengan melakukan uji *Wilcoxon sign rank for paired observation* sebagai salah satu uji non-parametrik untuk data yang berdistribusi tidak normal. Dari hasil Uji Wilcoxon didapatkan nilai signifikansi 0.000 (asympt.sig. (2-tailed) < 0.05), sehingga disimpulkan terdapat peran yang signifikan atas peningkatan pemahaman terhadap peran dan fungsi departemen sumber daya manusia terhadap *audience*. Selain itu juga didapati hasil uji signifikansi atas pemahaman dan kesiapan kerja pada era tempat kerja digital memiliki nilai signifikan pada taraf 0.044 (< 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kegiatan penyuluhan ini mampu meningkatkan kesadaran terhadap kesiapan kerja pada tempat kerja digital.

**Kata Kunci:**

- pemahaman
- kesiapan
- generasi muda
- tempat kerja digital

**Abstract**

*The rapid digital transformation raises the requirements for skills and knowledge that are increasing and different from previous generations. With all the technological changes taking place, the digital workplace is considered a natural evolution of the workplace. According to the results of the National Socio-Economic Survey from the Badan Pusat Statistik in 2020, the estimated number of youths reaches 64.50 million people or almost a quarter of the total population of Indonesia. For this reason,*

**Keywords:**

- understanding
- readiness
- young generation

*Community Service through online counselling activities is carried out with the aim of increasing youth understanding about career prospects and challenges in facing the digital workplace, and providing information about the hard skills and soft skills that must be possessed in order to compete in the era of digital transformation. At the time of implementation, participants were asked to fill out a questionnaire using a 5-point Likert-scale both in the form of pre-test and post-test. There were 46 participants who filled out both the pre-test and post-test. Data processing used the SPSS 26 program, by conducting the Wilcoxon sign rank for paired observation test as one of the non-parametric tests for data that was not normally distributed. From the results of the Wilcoxon test, a significance value of 0.000 was obtained (asympt.sig. (2-tailed) < 0.05), so it was concluded that there was a significant role in increasing understanding of the role of Human Resources Department towards the audience. In addition, the results of the significance test on understanding and work readiness in the digital workplace era have a significant value at the level of 0.044 (< 0.05). So it can be concluded that this outreach activity is able to increase awareness of work readiness in the digital workplace.*

- digital workplace

## **1. PENDAHULUAN**

Transformasi digital yang pesat dalam pekerjaan kontemporer menimbulkan persyaratan keterampilan dan pengetahuan yang kian meningkat dan berbeda dari generasi sebelumnya. Kehidupan dan pekerjaan generasi saat ini semakin ditandai dengan kecepatan dan fleksibilitas, yang diikuti dengan peningkatan kompleksitas, spesialisasi, dan diversifikasi pekerjaan (Rainie & Wellman, 2012; Voeller, 2017). Pekerjaan kini menjadi lebih terdesentralisasi dan *mobile* (Jarrahi et al., 2017), serta dilakukan dalam bentuk proyek-proyek yang fleksibel, terbuka, dan melibatkan tim (Voeller, 2017).

Selain otomatisasi, perampingan tugas dan pekerjaan yang ada (misalnya digitalisasi sistem administrasi), transisi juga terjadi dalam hal tempat kerja dari yang awalnya konvensional menjadi digital, yang mana transisi tersebut secara langsung juga mengubah pekerjaan dengan terciptanya cara-cara yang baru dalam melakukan pekerjaan (Susskind & Susskind, 2015). Meski demikian, seiring dengan peningkatan fleksibilitas, muncul tanggung jawab dan ketegangan baru, serta risiko peningkatan stres dalam melaksanakan pekerjaan khususnya bagi angkatan kerja saat ini dan masa mendatang yang didominasi oleh generasi muda (Ayyagari et al., 2011; Köffer, 2015; Vallo Hult et al., 2021).

Pemuda sendiri menurut Undang-Undang No.40 tahun 2009 adalah warga negara Indonesia yang berusia 16 sampai 30 tahun yang merupakan periode penting usia pertumbuhan dan perkembangan. Menurut hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, perkiraan jumlah pemuda mencapai 64,50 juta jiwa atau hampir seperempat (23,86 persen) dari total penduduk Indonesia. Jumlah pemuda yang besar dapat menjadi sumber kekuatan, tetapi dapat juga menjadi kelemahan jika tidak dipersiapkan dengan baik oleh berbagai pihak

yang terkait. Jika potensi yang dimiliki pemuda era digital seperti saat ini dapat dimaksimalkan, tentu pemuda dapat dioptimalkan sebagai pemegang kendali pembangunan Indonesia untuk menjadi negara yang lebih maju dan besar ke depannya (BPS, 2020).

Dengan segala perubahan teknologi yang terjadi, tempat kerja digital (*digital workplace*) dianggap sebagai evolusi alami dari sebuah tempat kerja. Terlebih semenjak pandemi dimana banyak orang yang akhirnya mulai beralih baik secara sengaja maupun tidak sengaja untuk bekerja secara digital dari mana saja. Tempat kerja digital itu sendiri diartikan sebagai tempat yang mencakup semua teknologi yang digunakan orang untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja saat ini, mulai dari aplikasi sumber daya manusia (SDM), aplikasi bisnis, media sosial perusahaan, serta alat pertemuan virtual. Dery et al. (2017) juga menjelaskan bahwa tempat kerja digital merupakan pengaturan fisik, budaya, dan digital yang menyederhanakan kehidupan kerja di lingkungan kerja yang kompleks, dinamis, dan seringkali tidak terstruktur. Karena tempat kerja yang terus berkembang dan berevolusi tersebut, ditambah dengan ekspektasi karyawan yang kian berubah, organisasi yang tidak menerapkan tempat kerja digital berisiko tertinggal (Dery et al., 2017).

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan pemahaman dan kesiapan yang benar pada diri pemuda untuk menghadapi transisi tempat kerja digital dan kenyataan bahwa tantangan ke depan tidak akan sama lagi dengan kondisi di masa lalu. Perlu adanya literasi dan edukasi yang tepat untuk meningkatkan pemahaman para generasi muda bahwa ada kompetensi baik *hard skills* maupun *soft skills* yang harus dimiliki guna menjawab tantangan zaman. Hal tersebut juga perlu didukung dengan pemahaman yang tepat bahwa ketika mereka memasuki dunia kerja, akan ada peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bisa membantu mereka untuk menghadapi itu semua di dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Pemahaman itu sendiri merupakan salah satu aspek dalam taksonomi Bloom pada ranah kognitif. Skemp (1976) membedakan pemahaman menjadi dua macam yaitu pemahaman relasional dan pemahaman instrumental. Pemahaman relasional didefinisikan sebagai "*knowing what to do and why*" dan pemahaman instrumental didefinisikan sebagai "*knowing rules without reasons.*" Pemahaman instrumental artinya mengetahui prosedur tanpa mengetahui mengapa prosedur tersebut digunakan, sedangkan pemahaman relasional artinya mengetahui apa yang harus dikerjakan dan mengapa mereka harus melakukan hal itu. Dengan pemahaman relasional yang baik,

diharapkan generasi muda dapat mengerti peran dari MSDM di tempat kerja terhadap pengembangan karir mereka ke depan di tempat kerja digital.

Tidak hanya paham dengan kondisi dan tantangan era digital dan peran MSDM, diharapkan para pemuda juga bisa memiliki kesiapan untuk menghadapi perkembangan tempat kerja digital tersebut. Dalyono (2005) mengartikan kesiapan sebagai kemampuan yang cukup baik fisik (tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik) dan mental (memiliki minat dan motivasi) untuk melakukan suatu kegiatan. Dalyono (2005) juga mengatakan bahwa ada dua faktor yang akan mempengaruhi kesiapan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kesehatan, intelegensi dan bakat, minat dan motivasi, dan faktor eksternal yang meliputi sekolah, keluarga, masyarakat dan orang sekitar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tim Pengabdian Masyarakat melakukan penyuluhan kepada para pemuda untuk meningkatkan pemahaman mereka terkait dengan kondisi dunia kerja digital saat ini dan *hard skills* dan *soft skills* yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja digital. Dengan adanya pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan dapat memberikan edukasi dan penambahan pengetahuan kepada kaum muda mengenai prospek karir dan tantangan bagi generasi muda dalam menghadapi *digital workplace* di masa depan, juga memberikan gambaran solusi-solusi yang telah dilakukan oleh mitra Pengabdian kepada Masyarakat yaitu bagian Human Resources Viu Indonesia dalam hal pengelolaan sumber daya manusia muda di era digital. Tujuan lain dari kegiatan ini juga diharapkan kegiatan ini dapat memberikan edukasi kepada kaum muda mengenai keterampilan *hard skill* dan *soft skill* yang harus dimiliki agar dapat bersaing di era transformasi digital. Yang mana kesemua itu diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kesiapan generasi muda untuk memasuki dunia kerja digital di masa mendatang.

## **2. METODE PELAKSANAAN**

Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini dilaksanakan dengan bekerjasama dengan mitra yaitu VIU Indonesia, sebuah perusahaan layanan video *over-the-top* (OTT) yang merupakan aplikasi premium untuk menonton video sesuai keinginan pengguna melalui berbagai perangkat (ponsel, tablet, maupun desktop), baik itu untuk menonton secara daring dengan bantuan internet atau dengan luring melalui pemanfaatan fitur unduh yang tersedia pada aplikasi. VIU kini telah beroperasi di lebih dari 15 negara dan memiliki 30 juta pengguna aktif bulanan dan bahkan jauh sebelum pandemik sudah menerapkan *digital workplace* di seluruh lini perusahaannya.

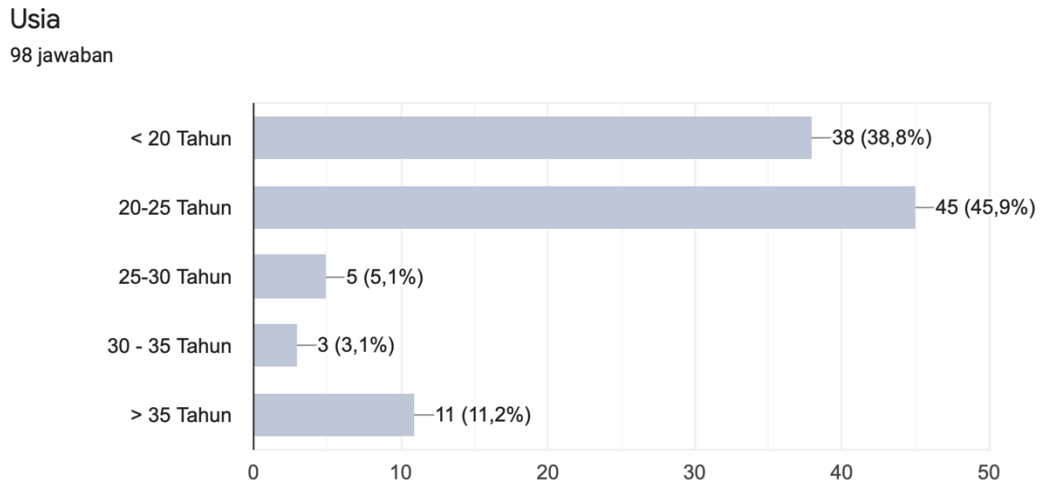
Materi yang disampaikan pada pengabdian kepada masyarakat ini terkait dengan peran dan fungsi dari manajemen sumber daya manusia secara umum lalu juga mengenai prospek karir dan tantangan yang dihadapi oleh generasi muda pada tempat kerja digital. Penyuluhan dalam bentuk Pengabdian Masyarakat ini dikatakan berhasil apabila terdapat perubahan signifikan antara pemahaman terkait peran manajemen sumber daya manusia sebelum dan setelah penyuluhan, dan perubahan tingkat kesiapan dari peserta untuk bersaing dan menghadapi perubahan dunia kerja dan teknologi yang sangat cepat sebelum dan setelah penyuluhan. Dengan kata lain, pengabdian kepada masyarakat ini ingin melihat apakah ada peningkatan pemahaman dan kesiapan generasi muda dalam menghadapi tantangan tempat kerja digital. Untuk dapat melihat ada atau tidaknya dampak pada Pengabdian Masyarakat yang dilaksanakan, kami melakukan pre-test dan juga post-test dalam kegiatan Pengabdian Masyarakat ini.

Metode pelaksanaan Pengabdian Masyarakat dilaksanakan melalui penyuluhan secara virtual menggunakan aplikasi Zoom pada hari Sabtu, 24 Juli 2021 dari pukul 13.00 sampai dengan pukul 15.00. Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini dilaksanakan dalam beberapa bagian acara, yaitu:

1. Pertama dilakukan *pre-test*. Tujuan dari *pre-test* adalah menilai kondisi awal pemahaman dan kesiapan para peserta terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dan tantangan *digital workplace*.
2. Dilanjutkan dengan pemberian materi oleh pemateri.
3. Setelah materi disampaikan dilanjutkan dengan melakukan sesi tanya jawab dan diskusi antara peserta dan narasumber.
4. Tahap akhir dari acara Pengabdian Masyarakat ini adalah melakukan *post-test* untuk menilai apakah ada perubahan terkait pemahaman peserta terkait msdm dan kesiapan mereka dalam menghadapi *digital workplace* setelah mengikuti Pengabdian Masyarakat ini.
5. Data *Pre-Test* dan *Post-Test* kemudian dianalisis normalitasnya dan dilanjutkan dengan prosedur uji peringkat bertanda Wilcoxon untuk data berpasangan (*Wilcoxon signed-rank test for paired observation*).

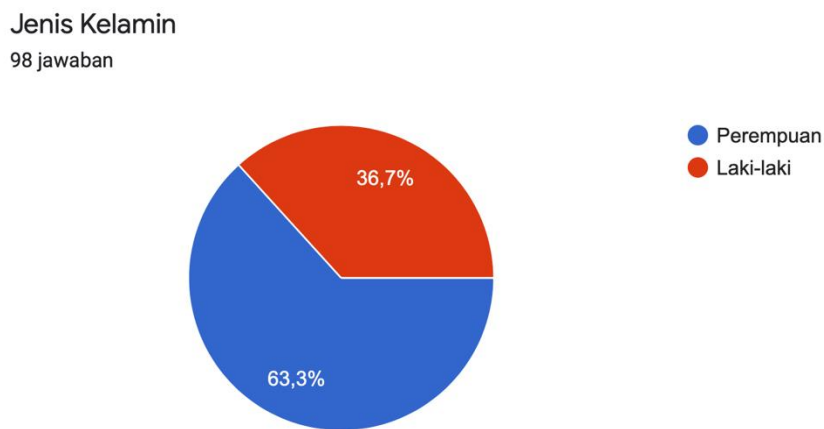
### **3. HASIL DAN DISKUSI**

Peserta pada kegiatan Pengabdian Masyarakat ini berjumlah 98 orang dimana 45,9% di antaranya merupakan peserta usia 20-25 tahun, dan 38,8% lainnya adalah peserta berusia kurang dari 20 tahun.



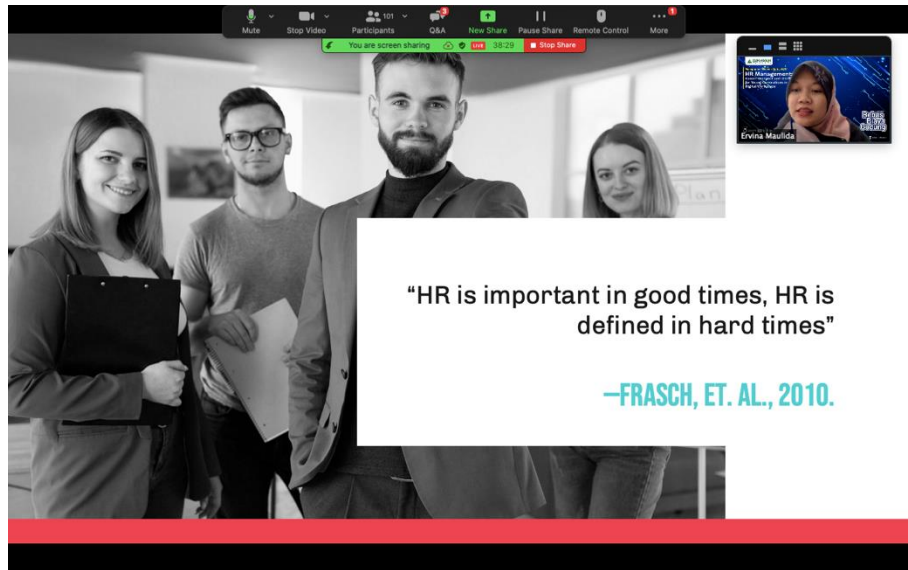
**Gambar 1.** Sebaran Usia peserta penyuluhan yang menjadi responden

Berdasarkan hasil pre-test, 63,3% peserta kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah perempuan, sedangkan 36,7 % sisanya adalah laki-laki.

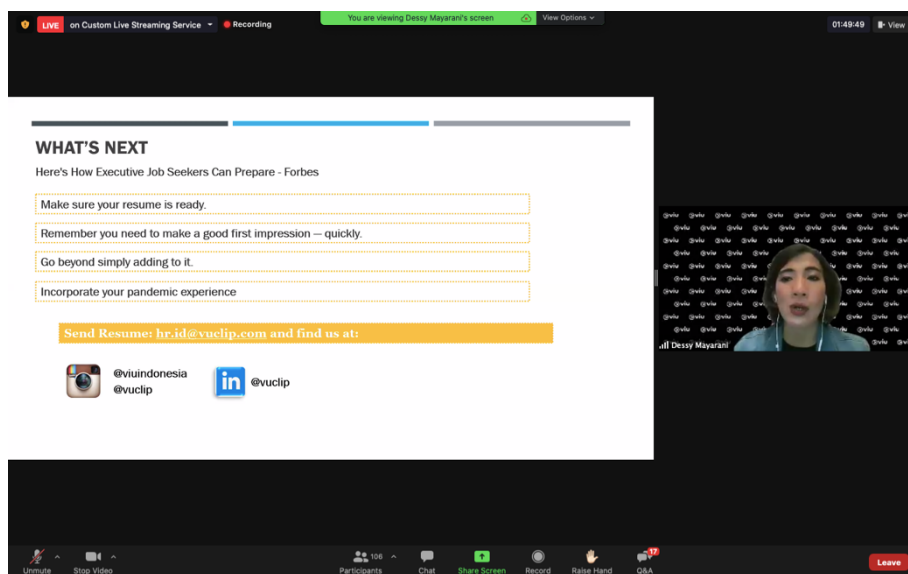


**Gambar 2.** Sebaran jenis kelamin peserta penyuluhan yang menjadi responden.

Pada kegiatan Pengabdian Masyarakat ini kami menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data (data primer). Kami menggunakan pertanyaan 5 points likert-scale mengenai pemahaman terhadap peran *human resource* dan juga kesiapan kerja pada era digital. Peserta diminta untuk mengisi kuesioner dengan menjawab pertanyaan yang telah disediakan baik untuk fase sebelum kegiatan dimulai (*pre-test*) dan setelah kegiatan selesai (*post-test*).



**Gambar 3.** Pemaparan materi penyuluhan oleh Dosen Prodi Manajemen terkait Peran Manajemen Sumber Daya Manusia



**Gambar 4.** Pemaparan materi oleh Sr. Manager Human Resources at VIU Indonesia mengenai prospek karir dan tantangan generasi muda di tempat kerja digital.

Hasil yang didapatkan dari aktivitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dapat diamati sebesar 46 peserta seperti yang terlihat pada tabel 1 dimana rasio perbandingan jumlah antara laki-laki dan perempuan hampir sama.

**Tabel 1.** Distribusi berdasarkan jenis kelamin

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	45.7	45.7	45.7
	Perempuan	25	54.3	54.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pada Tabel 2 didapati bahwa peserta sasaran PKM didominasi oleh usia muda, yakni usia di bawah 20 tahun hingga 25 tahun. Generasi ini bisa dikatakan adalah generasi produktif dimana mereka sedang mempersiapkan sudah banyak yang bekerja ataupun masih dalam fase mencari pekerjaan.

**Tabel 2.** Distribusi berdasarkan usia

		<b>Usia</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	= < 20 Tahun	18	39.1	39.1	39.1
	20 - 25 Tahun	17	37.0	37.0	76.1
	25 - 30 Tahun	4	8.7	8.7	84.8
	> 35 Tahun	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Untuk mendapatkan hasil yang dapat diukur sebagai luaran aktivitas PKM kali ini yang memberikan informasi sebagai bekal kesiapan kerja pada era digital, kami melakukan uji kuantitatif pada 46 peserta yang *eligible* sebagai sampel dalam luaran aktivitas PKM ini. Dalam uji Statistik yang kami lakukan, kami melakukan uji statistic dari uji normalitas hingga uji perbedaan sebelum dan setelah melakukan penyuluhan sebagai aktivitas PKM kali ini dimana para peserta diharapkan memiliki kesiapan kerja pada era digital setelah diberikan informasi pada penyuluhan kali ini.

Kami menguji dua data berbeda yaitu data sebelum dan sesudah penyuluhan untuk pertanyaan mengenai pemahaman terhadap peran *human resource*, dan juga *pre-test* dan juga *post-test* untuk pertanyaan kesiapan kerja pada era digital. Kami mengujikan 46 data untuk kedua pertanyaan di atas yang digunakan pada *pre-test* dan juga *post-test*, kami mendapati bahwa data yang dimiliki tidak berdistribusi normal. Setelahnya kami



melakukan uji *Wilcoxon signed rank* sebagai uji perbedaan antara sebelum dan sesudah diberikan penyuluhan (uji ini dilakukan karena data tidak berdistribusi normal).

Hasil observasi pada peserta setelah mendapatkan penyuluhan mengenai peran *human resource* dalam menunjang kesiapan kerja pada era digital didapati adanya perbedaan sebelum dan sesudah diadakan penyuluhan ditandai dengan nilai statistik pada uji *Wilcoxon signed rank* signifikan ( $<0.005$ ) dengan detail 23 orang mengalami peningkatan kesiapan kerja setelah diadakan penyuluhan (tabel 4).

**Tabel 3.** Uji statistik perbedaan sebelum dan sesudah penyuluhan pada peserta terhadap pemahaman peran *human resource*.

<b>Test Statistics<sup>a</sup></b>	
	Q1 (post) - Q1 (pre)
Z	-4.221 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test  
b. Based on negative ranks.

**Tabel 4.** Observasi ranking peserta terhadap pemahaman peran *human resource*.

**Wilcoxon Signed Ranks Test**

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Q1 (post) - Q1 (pre)	Negative Ranks	1 <sup>a</sup>	9.00	9.00
	Positive Ranks	23 <sup>b</sup>	12.65	291.00
	Ties	22 <sup>c</sup>		
	Total	46		

- a. Q1 (post) < Q1 (pre)
- b. Q1 (post) > Q1 (pre)
- c. Q1 (post) = Q1 (pre)

Dari hasil uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada dampak perubahan yang terjadi setelah diadakan penyuluhan terhadap peran *human resource* pada peserta PKM. Para peserta, terutama yang mengalami peningkatan merasa bahwa mereka telah mendapatkan informasi yang berguna dalam menghadapi era digital terutama dalam hal kesiapan kerja.

Tidak hanya pemahaman terhadap HR dalam menghadapi tantangan kerja pada era digital, kami juga melakukan observasi kesiapan kerja di era digital terhadap para peserta yang diberikan penyuluhan. Kami melakukan uji yang sama, yaitu *Wilcoxon signed rank* untuk melihat apakah ada perbedaan setelah diberikan penyuluhan atau tidak. Berdasarkan uji statistik pada tabel 5. Dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan sebelum dan sesudah dilakukan penyuluhan terhadap peserta mengenai seberapa siap mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di era serba digital hari ini. Dalam observasi kali ini, kami juga melihat dari 46 peserta yang diikutkan pada penyuluhan kali ini, kami menemukan bahwa terdapat 18 peserta yang menjadi sangat siap menghadapi tantangan kerja di era digital setelah mendapatkan penyuluhan akan pentingnya hal kesiapan kerja terutama dalam mengahpi tantangan global yang serba digital (tabel 6).

**Tabel 5.** Uji statistik perbedaan sebelum dan sesudah penyuluhan pada peserta terhadap kesiapan kerja

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Q2(post) - Q2 (pre)
Z	-2.013 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.044

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

**Tabel 6.** Observasi *ranking* peserta terhadap kesiapan kerja  
**Wilcoxon Signed Ranks Test**

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Q2(post) - Q2(pre)	Negative Ranks	9 <sup>a</sup>	12.50	112.50
	Positive Ranks	18 <sup>b</sup>	14.75	265.50
	Ties	19 <sup>c</sup>		
	Total	46		

a. Q2(post) < Q2(pre)  
b. Q2(post) > Q2(pre)  
c. Q2(post) = Q2(pre)

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji statistik di atas para pemuda dalam usia siap kerja masih belum memahami apa yang akan mereka hadapi dalam dunia kerja pada era digital. Hal ini bisa jadi disebabkan karena kurangnya exposure terhadap pengetahuan

real di lapangan pada dunia kerja hari ini. Dilain hal, adanya kekurang pemahaman terhadap kondisi serta kesiapan pemuda dalam usia kerja dikarenakan informasi yang kemungkinan tidak terdistribusikan dengan baik.

Dengan diadakannya seminar mengenai peningkatan pemahaman dan kesiapan kerja dalam menghadapi tantangan dalam era digital, para peserta merasa lebih baik dan merasa lebih siap dikarenakan adanya informasi-informasi yang belum pernah mereka temukan sebelumnya, terutama dalam menghadapi dunia kerja pada era digital hari ini.

Seminar peningkatan seperti ini dirasa perlu untuk sering dilakukan dalam rangka memberikan informasi kepada generasi muda pada usia kerja sehingga mereka siap untuk menghadapi tantangan kerja dalam era digital. Tidak hanya seminar-seminar yang memberikan informasi umum, hal-hal peningkatan keterampilan digital juga perlu diadakan sehingga para generasi muda lebih merasa siap untuk dapat menghadapi tantangan kerja di era digital.

Pelatihan-pelatihan yang perlu diberikan dalam rangka menunjang kesiapan kerja di era digital bisa berupa *soft skill* dan juga *hard skill* yang memang sedang dibutuhkan dalam dunia kerja hari ini. Maka, ada baiknya sebelum memberikan pelatihan-pelatihan penunjang perlu diadakannya sebuah riset permulaan mengenai skill apa saja yang dibutuhkan dalam era digital hari ini. Maka, dapat dipastikan kesiapan kerja dari para generasi muda usia kerja akan meningkat dan tentunya akan memberika dampak dan efek baik bagi pelaku kerja maupun pemberi kerja.

#### **4. SIMPULAN**

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kegiatan Pengabdian Masyarakat kali ini tercapai dimana terdapat kontribusi yang signifikan dalam peningkatan pemahaman pada peran departemen sumber daya manusia pada *digital workplace* dan juga tingkat kesiapan kerja serta skills yang dibutuhkan di tempat kerja digital pada *audience* yang mengikuti Pengabdian kepada Masyarakat. Walaupun transformasi digital terjadi begitu cepat diharapkan generasi muda mampu memahami urgensi dari perubahan tersebut sehingga mampu mempersiapkan diri dengan baik sebagai salah satu cara menghadapi dunia kerja di era teknologi yang berkembang pesat.

#### **5. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Rektor Universitas Binawan dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Binawan. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada tim dosen prodi Manajemen dan Himpunan Mahasiswa Manajemen yang turut aktif dalam menyukkseskan kegiatan ini

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS quarterly*, 831-858.
- BPS. (2020). Statistik Pemuda Indonesia 2020. In B. P. Statistik (Ed.). Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Dalyono. (2005). *Psikologi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Dery, K., Sebastian, I. M., & van der Meulen, N. (2017). The Digital Workplace is Key to Digital Innovation. *MIS Quarterly Executive*, 16(2).
- Jarrahi, M. H., Nelson, S. B., & Thomson, L. (2017). Personal artifact ecologies in the context of mobile knowledge workers. *Computers in human behavior*, 75, 469-483.
- Köffer, S. (2015). Designing the digital workplace of the future—what scholars recommend to practitioners.
- Rainie, H., & Wellman, B. (2012). *Networked: The new social operating system* (Vol. 10). MIT Press Cambridge, MA.
- Skemp, R. R. (1976). Relational understanding and instrumental understanding. *Mathematics teaching*, 77(1), 20-26.
- Susskind, R. E., & Susskind, D. (2015). *The future of the professions: How technology will transform the work of human experts*. Oxford University Press, USA.
- Vallo Hult, H., Islind, A. S., & Norström, L. (2021). Reconfiguring professionalism in digital work. *Systems, Signs & Actions*, 12, 1-17.
- Voeller, N. T. (2017). *All Edge: Inside the New Workplace Networks*, by Clay Spinuzzi: Chicago, IL: University of Chicago Press, 2015, 220 pp., \$40.00 (hardcover). In: Taylor & Francis.