
MEMBENTUK SUMBER DAYA MANUSIA MILENIAL MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0

**Hendri Ardianto¹, Henny Meyliana², Partama Nagatirtha³, Hari Mudjiarto⁴,
Gunawan Gusnadi⁵**

*^{1,2,3,4} Program Studi Bisnis dan Manajemen Buddha, Sekolah Tinggi Ilmu Agama
Buddha Jinarakkhita Lampung, Indonesia*

Abstract

Keywords:

Human Resources;
Millennial;
Revolution 4.0;
Young People
Buddhagaya
Temple.

The purpose of this community service activity is to increase millennial human resources facing 4.0 for young people of Pejambon-Pesawaran Buddhist Vihara. Service activities are carried out with live webinars. Methods ranging from surveys, focus group discussions, demonstrations and performances. The training materials provided include tips on improving human resources to face challenges and opportunities in the 4.0 era for youth. The results of service activities show success with indications in the form of high enthusiasm and motivation to take part in webinars and at every stage of training activities.

Abstrak

Kata kunci:

Sumber Daya
Manusia;
Milennial;
Revolusi 4.0;
Muda-Mudi
Vihara
Buddhagaya.

Tujuan Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini untuk meningkatkan sumber daya manusia milenial menghadapi 4.0 bagi muda-mudi Vihara Buddhagaya Pejambon-Pesawaran. Kegiatan pengabdian dilaksanakan dengan webinar langsung. Metode mulai dari survei, *focus group discussion*, demonstrasi dan unjuk kerja. Materi pelatihan yang diberikan meliputi kiat-kiat meningkatkan SDM guna menghadapi tantangan dan peluang di era 4.0 untuk pemuda. Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan keberhasilan dengan indikasi berupa tingginya antusiasme dan motivasi untuk mengikuti webinar serta pada setiap tahapan kegiatan pelatihan.

Correspondence: *¹ hendri.ardianto@stiab-jinarakkhita.ac.id

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) milenial menghadapi tantangan yang signifikan di era Revolusi Industri 4.0 (Meliyanti & Gunawan, 2024). Generasi milenial, yang tumbuh bersama dengan perkembangan teknologi digital,

PENAMAS:**Pengabdian dan Pengembangan Inovasi Kepada Masyarakat**

E-ISSN 3025-3861

Vol.2, No.1, August - January 2024,

<https://ejournal.stiab-jinarakkhita.ac.id/index.php/penamas/index>

dihadapkan pada perubahan-perubahan dalam dunia kerja yang begitu cepat. Sumber daya manusia (SDM) milenial perlu memiliki keterampilan teknologi yang canggih untuk bisa beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut (Izzati et al., 2023). Mereka dituntut untuk menguasai teknologi informasi, kecerdasan buatan, analisis data, dan keahlian digital lainnya.

Selain itu, milenial juga dihadapkan pada kebutuhan untuk terus belajar dan mengembangkan diri, mengingat kemajuan teknologi yang terus berkembang (Wahyudi et al., 2023). Fleksibilitas dan kreativitas menjadi kunci dalam menghadapi pekerjaan yang semakin terotomatisasi (Amelia, 2023). Milenial juga perlu memahami nilai-nilai kolaborasi dan kerja tim, karena interaksi dengan teknologi semakin kompleks.

Penting bagi SDM milenial untuk memahami etika digital dan keamanan cyber sebagai bagian dari persiapan mereka menghadapi tantangan di era 4.0 (Daniswara & Risiko Faristiana, 2023). Pemahaman akan dampak sosial, ekonomi, dan budaya dari revolusi industri ini juga menjadi hal yang penting bagi mereka agar dapat berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja yang terus berubah ini (Ariyanti & Sawitri, 2023; Wulandari et al., 2023). Dengan kesiapan dan adaptasi yang tepat, SDM milenial dapat menjadi kekuatan produktif dan kreatif dalam mewujudkan perubahan positif di era Revolusi Industri 4.0.

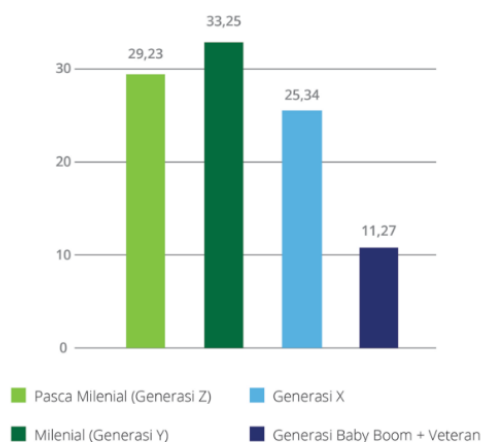
Sumberdaya manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi secara umum. Meskipun teknologi dan modal finansial memiliki peran penting, kualitas, kompetensi, dan dedikasi para karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan yang tak tergantikan (Ivan, M.P. Brata & Nur Wening, 2023). Anggota organisasi yang terampil dan berkomitmen dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, baik melalui inovasi, kreativitas, maupun efisiensi kerja (Ardianto et al., 2023). Investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia menjadi strategi vital dalam menghadapi perubahan dinamis di lingkungan bisnis (Ardiyansyah et al., 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, dengan hubungan antar anggota organisasi yang baik, juga merupakan unsur penting untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi (Ardianto et al., 2020; Yunita, 2023). Oleh karena itu, peran sumberdaya manusia tidak dapat diabaikan dalam strategi manajemen organisasi, karena mereka

adalah aset berharga yang menciptakan fondasi keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang.

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam konteks organisasi vihara (Wijaya et al., 2023). Kehadiran biksu, pengurus, dan sukarelawan yang berkualitas dan berkomitmen sangat menentukan kelancaran berbagai kegiatan dan layanan di dalam vihara. Kualitas pelayanan spiritual dan pendidikan agama yang diberikan oleh sumberdaya manusia tersebut memiliki dampak besar terhadap perkembangan rohaniah umat (Purwati & Faiz, 2023; Yusdhika et al., 2023). Sumberdaya manusia yang terlatih juga berperan dalam menjaga kebersihan, ketertiban, dan keharmonisan di lingkungan vihara. Selain itu, kerjasama tim yang baik antar anggota vihara menciptakan atmosfer positif yang mendukung pertumbuhan spiritual dan kesejahteraan bersama (Novianti et al., 2016). Dengan demikian, sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdedikasi memainkan peran utama dalam memastikan bahwa vihara dapat menjalankan fungsinya sebagai pusat spiritual, pendidikan, dan pelayanan masyarakat dengan efektif dan berkelanjutan (Yusuf et al., 2023).

Berdasarkan data Susenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) tahun 2017 berjumlah 88 juta jiwa atau 33,75 persen dari jumlah penduduk Indonesia, seperti dikutip dalam buku Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial terbitan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik 2018. Jumlah ini diperkirakan akan terus naik.

Komposisi Penduduk Menurut Generasi (persen), 2017



Saat ini prosentase milenial di Indonesia merupakan jumlah terbesar (33,75%), diikuti dengan jumlah generasi Z (29,23%), generasi X (25,74%), dan yang paling sedikit adalah generasi baby boomers dan veteran (11,27%), seperti terlihat dalam grafik di atas. Jumlah kaum milenial yang semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi bangsa Indonesia baik di masa sekarang maupun di masa depan.

PENAMAS:**Pengabdian dan Pengembangan Inovasi Kepada Masyarakat**

E-ISSN 3025-3861

Vol.2, No.1, August - January 2024,

<https://ejournal.stiab-jinarakkhita.ac.id/index.php/penamas/index>

Data diatas menjadi peluang dan sekaligus tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia pada generasi milenial. Untuk itu perlunya Membentuk Sumber Daya Manusia Milenial Menghadapi 4.0 Bagi Muda-Mudi Vihara Buddhagaya Pejambon-Pesawaran.

Metode Pengabdian

Dalam kegiatan Pengabdian masyarakat yang akan dilakukan di Vihara Buddhagaya, Desa Pejambon, Kec. Negeri Katon, Kab. Pesawaran disusun beberapa kegiatan sebagai berikut:

1. Pelatihan**a. Pembukaan:**

Moderator memulai acara dengan menyapa peserta, memberikan informasi singkat tentang agenda hari ini, dan menjelaskan tata cara webinar. Selanjutnya, diberikan kesempatan untuk menyampaikan salam atau kata pembukaan dari narasumber atau pembicara utama.

b. Pemaparan Materi:

Narasumber atau pembicara utama memulai sesi pemaparan materi. Materi disajikan dalam bentuk presentasi. Peserta dapat mengikuti pemaparan ini secara aktif melalui layar proyektor.

c. Tanya Jawab:

Setelah pemaparan materi, peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan melalui fitur chat atau Q&A. Moderator kemudian menyaring pertanyaan dan menyampaikannya kepada narasumber untuk dijawab. Proses ini memungkinkan interaksi langsung antara peserta dan narasumber, serta memfasilitasi pertukaran ide dan informasi.

d. Praktik:

Bagian praktik dimaksudkan untuk memberikan peserta kesempatan untuk mengaplikasikan atau menguji pemahaman mereka terhadap materi yang telah dipaparkan. Ini dapat dilakukan melalui sesi diskusi kelompok kecil, studi kasus, atau tugas praktik yang relevan dengan topik webinar. Peserta dapat berkolaborasi dan berbagi pengalaman mereka.

Setelah praktik, webinar dapat diakhiri dengan ringkasan singkat, ucapan terima kasih kepada peserta dan narasumber, serta pengumuman mengenai kegiatan mendatang atau sumber daya yang mungkin berguna untuk peserta.

Susunan ini dirancang untuk menciptakan pengalaman webinar yang interaktif dan informatif bagi semua peserta.

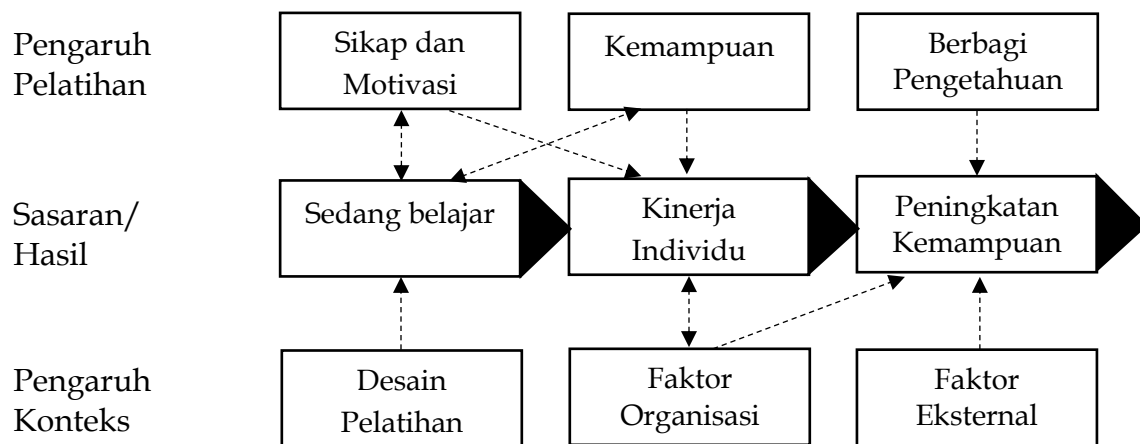
2. Pendampingan

Setelah kegiatan pelatihan para peserta akan diberikan tugas untuk di aplikasikan dalam pembelajaran maupun dalam aktivitas lainnya. Selanjutnya, peserta diberi kesempatan untuk melakukan *sharing* terkait dengan materi yang telah disampaikan. Peserta diminta untuk mempresentasikan hasil diskusi dari mereka. Fasilitator memberikan umpan balik dan tips seputar materi peningkatan SDM.

3. Evaluasi

Selanjutnya setelah selesai webinar peserta akan diminta untuk mengisi kuisioner untuk melihat perkembangan pemahaman pada peningkatan SDM.

Secara jelas alur dari proses pelatihan diatas di gambarkan kerangka kerjanya sebagai berikut:



Sumber: (Crocker et al., 2016)

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini di lakukan di Vihara Buddhagaya, Desa Pejambon, Kec. Negeri Katon, Kab. Pesawaran. Kegiatan ini di lakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut.

PENAMAS:**Pengabdian dan Pengembangan Inovasi Kepada Masyarakat**

E-ISSN 3025-3861

Vol.2, No.1, August - January 2024,

<https://ejournal.stiab-jinarakkhita.ac.id/index.php/penamas/index>

1. Pre-Test
2. Memberikan pengetahuan dan pemahaman melalui praktek
3. Post-Test

Tahap *Pre-Test*

Tahap *Pre-Test* merupakan langkah awal dalam suatu evaluasi atau penilaian yang dilakukan sebelum materi pembelajaran atau pelatihan dimulai. Tujuan dari *Pre-Test* adalah untuk mengukur pemahaman awal peserta terhadap materi yang akan diajarkan atau dilatih.

Tahap Materi dan Praktik

Tahap Materi dan Praktik adalah fase penting dalam proses pembelajaran atau pelatihan. Pada tahap ini, materi yang telah disiapkan disampaikan kepada peserta, dan kemudian diikuti dengan sesi praktik untuk mengaplikasikan pemahaman mereka. Pada tahap materi ini, di bahas terkait membentuk sumber daya manusia milenial menghadapi 4.0 bagi muda-mudi Vihara Buddhagaya Pejambon-Pesawaran.



Gambar 1. Penyampaian materi

PENAMAS:**Pengabdian dan Pengembangan Inovasi Kepada Masyarakat**

E-ISSN 3025-3861

Vol.2, No.1, August - January 2024,

<https://ejournal.stiab-jinarakkhita.ac.id/index.php/penamas/index>

Pada materi ini di jelaskan kita-kiat menghadapi peluang dan tantangan serta bagaimana mengembangkan potensi untuk pemuda menghadapi situasi yang terus berubah. Selanjutnya pada sesi praktik, di berikan suatu kasus untuk di pecahkan dan di diskusikan sesuai dengan kelompok yang sudah di bagi.

Materi ini membahas strategi dan pendekatan untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) milenial di kalangan muda-mudi Vihara Buddhagaya Pejambon-Pesawaran menghadapi era Revolusi Industri 4.0. Ditekankan pada pentingnya pengembangan keterampilan teknologi, adaptasi terhadap perubahan kerja yang cepat, dan kesiapan dalam menghadapi perubahan sosial ekonomi. Materi juga menyoroti nilai-nilai spiritual dan etika digital sebagai bagian integral dari pembentukan SDM yang seimbang. Upaya kolaboratif, belajar kontinu, dan pemahaman mendalam terhadap dampak Revolusi Industri 4.0 menjadi fokus utama dalam membekali generasi milenial Vihara Buddhagaya Pejambon-Pesawaran agar dapat berkontribusi secara positif di tengah-tengah dinamika perubahan global.

Tahap *Post-Test*

Setelah sesi materi dan praktik, para peserta di berikan soal post-test untuk mengukur sejauh mana kemampuan setelah adanya perlakuan. Selain itu, untuk melihat keberhasilan pada kegiatan pelatihan ini.

Kesimpulan

Kesimpulan dari pelatihan "Membentuk Sumber Daya Manusia Milenial Menghadapi 4.0 bagi Muda-Mudi Vihara Buddhagaya Pejambon-Pesawaran" menunjukkan bahwa pendekatan holistik terhadap pembentukan sumber daya manusia sangat penting dalam menghadapi tantangan era revolusi industri 4.0. Generasi milenial di Vihara ini perlu memahami nilai-nilai spiritual, etika digital, dan keterampilan teknologi untuk berhasil bersaing dalam dunia yang terus berubah. Pelatihan ini menekankan pentingnya adaptabilitas, belajar kontinu, dan kolaborasi antar anggota muda-mudi Vihara. Dengan pendekatan ini, diharapkan bahwa generasi milenial Vihara Buddhagaya Pejambon-Pesawaran akan menjadi sumber daya manusia yang tidak hanya unggul dalam keterampilan teknologi, tetapi juga berdaya spiritual dan mampu memberikan kontribusi positif dalam menghadapi dinamika perubahan global.

Daftar Pustaka

- Amelia, U. (2023). Tantangan Pembelajaran Era Society 5.0 dalam Perspektif Manajemen Pendidikan. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 68–82. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i1.6415>
- Ardianto, H., Burmansah, Suryanadi, J., & Poniman. (2023). The enhancing of learning organization through transformational leadership at schools. *Proceeding of the 1st International Conference on Islamic Education and Instruction*, 1, 89–94.
- Ardianto, H., Sunaryo, W., & . S. (2020). Peningkatan Learning Organization Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Guru Smp Swasta Buddhis Se-Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 1–6. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i1.1939>
- Ardiyansyah, I., Lestari, S. I., Harahap, M. R., Sasadila, M. E., & Riofita, H. (2023). Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi sebagai Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2), 59–68.
- Ariyanti, N., & Sawitri, H. S. R. (2023). Kepemimpinan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0 dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Sektor Publik. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 6, 156–167.
- Crocker, J., Shields, K. F., Venkataramanan, V., Saywell, D., & Bartram, J. (2016). Building capacity for water, sanitation, and hygiene programming: Training evaluation theory applied to CLTS management training in Kenya. *Social Science and Medicine*, 166, 66–76. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.08.008>
- Daniswara, R. A., & Risiko Faristiana, A. (2023). Tranformasi Peran Dan Dinamika Keluarga Di Era Digital Menjaga Keluarga Dalam Revolusi Industri 4.0 Tantangan Dalam Perubahan Sosial. *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial*, 2(2), 29–43. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v2i1>
- Ivan, M.P. Brata, & Nur Wening. (2023). Human Capital Sebagai Bagian Dari Intelligent Capital Dalam Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(3), 279–295. <https://doi.org/10.51903/jupea.v3i3.1189>
- Izzati, L. R., Ekhsan, M., Mubarak, M. Z., Khasanah, U. N., & Zuhriyah, I. A. (2023). Kepemimpinan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Bermartabat Di Era Revolusi Industri (4.0) Dan Society 5.0. *Tadbir Muwahhid*, 7(2), 263–278. <https://doi.org/10.30997/jtm.v7i2.10518>
- Meliyanti, D. putri, & Gunawan, A. (2024). Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 390–395.
- Novianti, Padang, S. L., Sambolangi, O., Panan, K., & Allo, A. B. (2016).

PENAMAS:

Pengabdian dan Pengembangan Inovasi Kepada Masyarakat

E-ISSN 3025-3861

Vol.2, No.1, August - January 2024,

<https://ejournal.stiab-jinarakkhita.ac.id/index.php/penamas/index>



- Manajemen Pendidikan Dan Kepemimpinan Kristen Di Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 1(6), 513–529.
- Purwati, & Faiz, A. (2023). Peran Pendidikan Karakter dalam Membentuk Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. *JPSK : Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 6(2), 1032–1041. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/13022>
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/>
- Wijaya, H., Giap, Y. C., Oprasto, R. R., Kusuma, E. D., & Kusuma, L. W. (2023). Peningkatan Konten Media Sosial Melalui Pelatihan Desain Poster dengan Canva bagi Anak Asuh Vihara Nimmala. *Abdi Dharma*, 3(2), 189–198. <https://doi.org/10.31253/ad.v3i2>
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., Tyas, F., Kurniawan, I., & Anshori, M. I. (2023). Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 29–42.
- Yunita, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia Cabang Surabaya. *Soetomo Management Review*, 1(2), 151–162.
- Yusdhika, A. W. H., Putri, A. M., Ardianto, H., Suryanadi, J., & Taridi. (2023). Transformasi Organisasi Keagamaan Melalui Nilai-Nilai Buddhayana : Studi Organisasi Majelis Buddhayana Indonesia. *JGSB: Jurnal Gerakan Semangat Buddhayana*, 1(1), 31–41.
- Yusuf, M., Murdiono, & Sunarto. (2023). Pelatihan Muballigh Dan Takmir Muhammadiyah Se- Kabupaten Malang. *Communnity Development Journal*, 4(3), 6392–6399.