



## Metode Pembelajaran Manajemen SDM Berbasis Digital Di Gerakan Nasional Indonesia Kompeten

Muhammad Ryan Nashiruddin Zufar<sup>1</sup>, Dyah Widowati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

[2204102010248@student.upnjatim.ac.id](mailto:2204102010248@student.upnjatim.ac.id)<sup>1</sup>, [dyahwidowati.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:dyahwidowati.adbis@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Rungkut Madya, Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur

Korespondensi Penulis: [2204102010248@student.upnjatim.ac.id](mailto:2204102010248@student.upnjatim.ac.id)

### Abstract

*In the current era of globalization and digitalization, almost all aspects of life such as business, education, and entertainment have been connected with digital technology, this transformation facilitates access to information and creates various new innovations in many fields. Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) actively builds collaboration and communication with all human resource practitioners and is an initiative in producing students who have an understanding in the field of human resources in Indonesia. The research method used in writing this report is qualitative with a descriptive approach because the data used for task completion is obtained through interviews and then explained the results obtained through these interviews. Asynchronous learning system is a learning model that allows students to access learning materials and complete learning activities without having to be physically present at the same time as the instructor. Synchronous learning method is learning that involves direct interaction between participants and presenters at the same time in both physical classrooms and digital platforms. The learning methods carried out in Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK), namely synchronous and asynchronous, are related to each other because synchronous provides direct interaction and real-time reinforcement of material while asynchronous provides flexibility for learning according to the time they have and provide more independent learning opportunities.*

**Keywords:** Human Resources, Artificial Intelligence, Learning

### Abstrak

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini hampir semua aspek kehidupan seperti bisnis, pendidikan, dan hiburan telah terhubung dengan teknologi digital, transformasi ini mempermudah akses informasi dan menciptakan berbagai inovasi baru di banyak bidang. Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) secara aktif membangun kolaborasi dan komunikasi dengan seluruh praktisi Sumber Daya manusia serta merupakan inisiatif dalam mencetak mahasiswa yang memiliki pemahaman di bidang Sumber Daya Manusia di Indonesia. Metode Penelitian yang digunakan dalam penulisan laporan ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif karena data yang digunakan untuk penyelesaian tugas diperoleh melalui wawancara untuk kemudian dijelaskan hasil yang didapat melalui wawancara tersebut. Sistem pembelajaran *asynchronous* merupakan model pembelajaran yang memungkinkan siswa mengakses materi pembelajaran dan menyelesaikan kegiatan pembelajaran tanpa harus hadir secara fisik pada waktu yang sama dengan pengajar. Metode pembelajaran secara *synchronous* merupakan pembelajaran yang melibatkan interaksi langsung antara peserta dan pemateri dalam waktu yang bersamaan baik di ruang kelas fisik maupun platform digital. Metode pembelajaran yang dilakukan di Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) yakni *synchronous* dan *asynchronous* memiliki keterkaitan satu sama lain karena *synchronous* memberikan interaksi langsung dan penguatan materi secara real-time sedangkan *asynchronous* memberikan fleksibilitas untuk belajar sesuai dengan waktu yang mereka miliki dan memberikan kesempatan belajar yang lebih mandiri.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Buatan, Pembelajaran

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini hampir semua aspek kehidupan seperti bisnis, pendidikan, dan hiburan telah terhubung dengan teknologi digital, transformasi ini mempermudah akses informasi dan menciptakan berbagai inovasi baru di banyak bidang. Namun, digitalisasi juga membawa tantangan seperti kebutuhan terhadap keterampilan teknologi yang tinggi.

Di era digital yang terus berkembang pesat, penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital menjadi semakin penting. Transformasi ini terjadi karena teknologi mampu memberikan solusi yang lebih efisien dalam berbagai aspek pengelolaan SDM seperti rekrutmen, pengelolaan kinerja, dan administrasi karyawan.

Dengan adanya sistem berbasis digital, perusahaan dapat memanfaatkan data secara lebih tepat dan cepat, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan komunikasi serta kolaborasi antar tim terutama dalam situasi kerja jarak jauh. Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital bukan hanya menjadi suatu kebutuhan, tetapi merupakan suatu kewajiban untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi tantangan di dunia kerja yang terus berubah.

Kemajuan pesat teknologi digital, seperti kecerdasan buatan, komputasi awan, Big Data, otomatisasi proses robot, media sosial, komunikasi real-time, dan peningkatan penggunaan realitas virtual, membawa fungsionalitas baru ke departemen SDM. Akibatnya, transformasi digital memengaruhi cara fungsi SDM dipenuhi melalui penggunaan alat dan aplikasi digital untuk berinovasi proses, membuat keputusan, dan memecahkan masalah (Manuti dan De Palma, 2018).

Program Studi Independen yang penulis lakukan di Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) mempelajari mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital dan *Artificial Intelligence*. Program tersebut merupakan inisiatif dalam mencetak mahasiswa yang memiliki pemahaman di bidang Sumber Daya Manusia berbasis digital di Indonesia. Gerakan Nasional Indonesia Kompeten telah mengundang partisipasi asosiasi-asosiasi dan komunitas HR dari seluruh wilayah Indonesia.

Program ini membuka ruang bagi mahasiswa untuk belajar mengembangkan pemahaman terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Artificial Intelligence* (AI) sehingga dapat menumbuhkan kesiapan mahasiswa dalam menciptakan solusi bagi permasalahan masyarakat yang relevan dan tervalidasi dengan memanfaatkan teknologi digital.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM memiliki makna sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola serta mengatur sumber daya manusianya. Manajemen SDM adalah pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja dari suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnisnya. Selain itu, manajemen SDM memiliki keterkaitan dengan pembangunan budaya organisasi yang sehat dan berorientasi pada karyawan, yang akan memunculkan adanya kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan profesional.

Menurut Nawawi (2016) mengatakan ada tiga pengertian Sumber Daya Manusia, pertama sumber daya manusia ialah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Kedua, sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Ketiga, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Damingun (2017) menjelaskan bersamaan adanya tuntutan kompetisi bisnis global, dalam hal ini terkait pengelolaan sumber daya manusia, kecenderungan saat ini memperlihatkan bahwa optimalnya kinerja karyawan apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi dan

keahlian yang mumpuni di bidangnya. Dalam pengembangan kompetensi SDM dari sisi *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, maupun *mental skill*, sudah menjadi penunjang dalam performance individu maupun organisasi dalam era kompetisi global.

Menurut Rastgoo (2016) dalam studinya mengidentifikasi kompetensi sumber daya manusia sebagai karakteristik pribadi dan kemampuan terukur dari profesional SDM yang memungkinkan mereka untuk melakukan dengan baik dalam peran mereka dan mencapai kinerja tinggi. Juga telah dikemukakan bahwa pengetahuan, sikap, keterampilan dan karakteristik adalah salah satu parameter utama kompetensi sumber daya manusia

### ***Artificial Intelligence***

Menurut Mulianingsih, dkk (2020) Penggunaan AI di banyak bidang kehidupan menghadirkan kesulitan bagi sektor pendidikan. Untuk memenuhi tuntutan bisnis, universitas bekerja melawan waktu untuk menciptakan sebanyak mungkin lulusan dengan gelar AI. AI memungkinkan perangkat lunak untuk belajar secara alami dari pola atau fitur dalam data dengan menggabungkan sejumlah besar data dengan pemrosesan berulang yang cepat dan algoritme yang cerdas. Studi tentang AI mencakup berbagai ide, metodologi, dan alat, serta sub-bidang penting

Menurut Manikandan, dkk (2022) Di dunia perusahaan bisnis dan pemerintahan, kecerdasan buatan (AI) kini telah memunculkan kejadian baru. Kecerdasan buatan sering digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kompleks di berbagai bidang, termasuk bisnis, perusahaan, dan pemerintahan. Tujuan utama kecerdasan buatan adalah mengembangkan alat atau mesin yang memiliki kemampuan berpikir seperti manusia. Bidang pendidikan menyaksikan kemajuan signifikan dalam penciptaan kecerdasan buatan, kecerdasan buatan merupakan sebuah teknologi yang diperkirakan akan berkembang pesat di tahun-tahun mendatang Tjahyanti, dkk (2022).

Menurut Alfarizi (2023) Kelebihan AI termasuk kemampuan untuk mengolah data secara cepat dan akurat, yang memungkinkan manusia membuat keputusan lebih baik dan lebih efektif. Selain itu, AI juga dapat membantu mengotomatiskan tugas yang berulang, yang memungkinkan manusia memiliki lebih banyak waktu untuk fokus pada hal lain. Atas keunggulan yang dimilikinya, menyebabkannya AI banyak digunakan manusia. Namun, selain kelebihan yang dimiliki, landasan teori AI juga menyoroti berbagai tantangan dan risiko yang perlu diatasi. Salah satu perhatian utama adalah masalah etika, termasuk keadilan, akuntabilitas, dan privasi.

Menurut Zahara, dkk (2023) Banyak investigasi ilmiah telah dilakukan sehubungan dengan integrasi kecerdasan buatan dalam bidang pendidikan. Kecerdasan buatan digunakan dalam lingkungan pendidikan untuk mendukung proses belajar mengajar dengan melengkapi peran guru kelas tradisional dengan asisten berbasis AI. Berbeda dengan pendidik tradisional, guru yang memanfaatkan kecerdasan buatan yang diyakini memiliki potensi untuk mendukung siswa dalam upaya belajar mereka secara efektif.

### **SDM Berbasis Digital**

Menurut Bokelberg, dkk (2017) Fenomena global digitalisasi dan robotisasi berdampak signifikan terhadap dunia kerja dan pasar kerja. Perusahaan saat ini dipaksa untuk menghadapi arus konstan teknologi dan informasi baru, bentuk pekerjaan baru, digitalisasi tempat kerja yang cepat, dan perubahan permintaan akan keterampilan karyawan yang mendorong mereka untuk memikirkan kembali cara mereka mengelola tenaga kerja. Dalam hal ini, fungsi SDM berperan penting dalam memimpin perubahan dan menambah nilai strategis perusahaan di era digital.

Kemajuan pesat teknologi digital, seperti kecerdasan buatan, komputasi awan, Big Data, otomatisasi proses robot, media sosial, komunikasi real-time, dan peningkatan penggunaan realitas virtual, membawa fungsionalitas baru ke departemen SDM. Akibatnya, transformasi digital memengaruhi cara fungsi SDM dipenuhi melalui penggunaan alat dan

aplikasi digital untuk berinovasi proses, membuat keputusan, dan memecahkan masalah (Manuti dan De Palma, 2018).

Kompetensi manajer sumber daya manusia perlu diselaraskan dengan transformasi digital. Manajer Sumber Daya Manusia di era digital membutuhkan kompetensi seperti: pengetahuan bisnis, keahlian SDM, manajemen perubahan, dan keahlian teknologi (Adiawaty, 2019). Digitalisasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi HRM dan saat ini manajer sumber daya manusia dan kandidat menggunakan sejumlah platform seperti Facebook, LinkedIn, Skype (konferensi video), dll. untuk tujuan rekrutmen (Wuryantai, 2013).

Penelitian Davenport & Harris (2017) menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan AI dalam proses kerjanya dapat mencapai efisiensi yang signifikan, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan kecepatan respon terhadap perubahan pasar. Beberapa industri jasa yang secara masif menerapkan AI adalah sektor perbankan, kesehatan, e-commerce, turisme, dan perhotelan untuk mengoptimalkan sumber daya dan membuat perusahaan berjalan secara efektif serta efisien.

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam pengerjaan tugas akhir yang diadakan oleh program Studi Independen Gerakan Nasional Indonesia Kompeten, metode Penelitian yang digunakan dalam penulisan laporan ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif karena data yang digunakan untuk penyelesaian tugas diperoleh melalui wawancara untuk kemudian dijelaskan hasil yang didapat melalui wawancara tersebut.

Penelitian deskriptif kualitatif memiliki fokus utama pada observasi dan interaksi, sehingga penelitian dilakukan dengan mengamati subjek secara langsung. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Petrokimia Gresik melalui aplikasi *zoom meeting*. Lokasi tersebut dipilih berdasarkan pertimbangan yang dilakukan oleh penulis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai indikator penilaian penyelenggara program Gerakan Nasional Indonesia Kompeten memberikan beberapa tugas/project yang berkaitan dengan pemahaman sumber daya manusia. Project/tugas ini dikerjakan secara individu dan berkelompok serta bertahap pada setiap pertemuan. Pada akhir minggu atau sesi mentoring, setiap peserta diminta untuk menjelaskan materi apa yang didapatkan dan bagaimana metode penyelesaian tugas yang diberikan. pengerjaan tugas/project tersebut meliputi:

1. Pembentukan Kelompok
2. *Asynchronous*
3. *Synchronous*
4. Project Makalah

#### **Pembentukan Kelompok**

Proses pembentukan kelompok dilakukan secara daring. Berdasarkan pembagian yang dilakukan oleh tim Gerakan Nasional Indonesia Merdeka. Setiap kelompok terdiri dari 7 anggota yang berasal dari universitas dan jurusan yang berbeda-beda dan 1-2 mentor yang memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia. Setiap kelompok rutin menjalankan kegiatan mentoring yang biasanya dilakukan di akhir minggu, namun untuk pelaksanaan mentoring terkadang juga bergantung pada ketersediaan waktu mentor.

#### *Asynchronous*

Sistem pembelajaran *asynchronous* merupakan model pembelajaran yang memungkinkan siswa mengakses materi pembelajaran dan menyelesaikan kegiatan pembelajaran tanpa harus hadir secara fisik pada waktu yang sama dengan pengajar.

Pembelajaran ini memberikan fleksibilitas waktu karena siswa dapat memutuskan kapan dan di mana mereka belajar serta memiliki akses ke materi seperti video, bacaan, dan tugas kapan saja. Meskipun sistem ini memberikan kemudahan dan kesempatan untuk belajar mandiri, pembelajaran secara asinkronus juga menuntut kemandirian siswa karena harus mengelola waktu mereka dan mungkin merasa kurang terhubung dengan teman atau pengajar.

### ***Synchronus***

Metode pembelajaran secara *synchronus* merupakan pembelajaran yang melibatkan interaksi langsung antara peserta dan pemateri dalam waktu yang bersamaan baik di ruang kelas fisik maupun platform digital. Dalam pembelajaran *synchronus*, peserta dan pemateri terhubung secara langsung sehingga dapat berkomunikasi dua arah secara langsung. Misalnya kegiatan pembelajaran melalui *Zoom meeting* yang menggunakan video dan percakapan dalam chat. Pembelajaran *synchronus* memerlukan jadwal yang telah ditetapkan sehingga peserta didik perlu hadir dan menempatkan waktu sesuai pada jadwal yang telah ditetapkan pihak GNIK.

Salah satu keunggulan dari metode *synchronus* adalah kemampuannya untuk menciptakan interaksi langsung antar pemateri dan peserta serta peserta dapat bertanya mengenai penjelasan materi yang sedang dipelajari. Kekurangan pada pembelajaran *synchronus* adalah ketergantungan pada jadwal tetap yang mungkin fleksibel bagi peserta didik dengan jadwal sibuk atau berada di zona waktu yang berbeda. Pembelajaran *synchronus* sangat bergantung pada ketersediaan teknologi seperti perangkat yang mendukung dan koneksi internet yang stabil.

### ***Final Project***

Proyek akhir merupakan kegiatan terakhir yang ada di studi independent mitra Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK). Setiap peserta akan diberikan tugas *final project* sebagai bentuk implementasi dari materi-materi yang telah disampaikan sebelumnya. Studi independent mitra Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) memberikan tugas *final project* kepada peserta secara berkelompok dengan topik memberikan pemanfaatan digitalisasi dan artificial intelligence (AI) dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

Proses kerjanya meliputi penulisan laporan yang memuat informasi latar belakang, tujuan, metodologi, hasil, dan kesimpulan. Selain itu, peserta juga diminta untuk mempresentasikan hasilnya sebagai bagian dari evaluasi. Kriteria evaluasi biasanya mencakup orisinalitas, relevansi, kualitas penelitian, keterampilan komunikasi, dan penggunaan metode yang tepat. Penjelasan mengenai proses pengerjaan proyek akhir sebagai berikut:

#### **a. Latar Belakang**

Setiap perusahaan memiliki tantangan dan permasalahan yang harus diatasi untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelancaran operasional. Tantangan ini bisa muncul diberbagai aspek seperti pengelolaan karyawan, proses kerja, manajemen cuti, dan penggunaan sistem yang ada.

Dalam menentukan suatu perusahaan yang ingin dijadikan objek proyek akhir, penulis dan teman kelompok melakukan list mengenai UMKM dan perusahaan yang ada untuk kemudian didiskusikan. Setelah melakukan proses diskusi kami memutuskan untuk memilih Rumah Sakit Petrokimia Gresik (RSPG) sebagai penelitian proyek akhir.

Di perusahaan ini salah satu masalah yang dihadapi adalah sistem manajemen cuti yang masih manual sehingga menimbulkan keterlambatan dalam pengajuan persetujuan cuti dan kesalahan dalam pencatatan dalam data cuti. Untuk mengatasi hal tersebut kami mengusulkan pengembangan sistem berbasis digital yang meliputi pengajuan, pencatatan, dan persetujuan/penolakan cuti beserta penggunaan fitur AI *Chatbot* sehingga memaksimalkan manfaat yang terukur.

#### **b. Tujuan**

Adapun tujuan dari proyek ini adalah mengotomatisasikan proses manajemen cuti berbasis digital yang efisien dan mudah digunakan oleh seluruh karyawan Rumah Sakit

Petrokimia Gresik (RSPG). Sistem baru ini dapat menggantikan proses manual manajemen cuti yang memerlukan banyak waktu dan tenaga. Maka dari itu, tujuan utama dari proyek ini adalah untuk mendukung operasional rumah sakit dalam manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dengan mempercepat proses manajemen cuti.

**c. Metode Penyelesaian**

Dalam pengerjaan proyek akhir ada beberapa tahapan yang penulis lakukan yaitu:

**Memilih Perusahaan/UMKM**

Penulis melakukan diskusi mengenai pemilihan perusahaan atau UMKM melalui *google meeting*. Kriteria perusahaan atau UMKM yang didiskusikan untuk pengerjaan proyek seperti kemudahan mendapatkan informasi perusahaan dan adanya potensi digitalisasi pada perusahaan tersebut. Setelah melakukan pertimbangan tersebut kami pada akhirnya memilih Rumah Sakit Petrokimia Gresik (RSPG) yang merupakan anak perusahaan dari PT Petrokimia Gresik

**Identifikasi Pemangku Kepentingan**

Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik terdapat berbagai pemangku kepentingan yang memiliki peran penting dalam operasional dan layanan kesehatan. Pemangku kepentingan yang penulis identifikasi meliputi HRD dan manajer. Setelah melakukan identifikasi pemangku kepentingan, penulis melakukan identifikasi pemangku kepentingan untuk melakukan proses selanjutnya yaitu wawancara.

**Wawancara.**

Dari hasil wawancara yang dilakukan di berbagai level termasuk para petinggi HR dan Manajer untuk dapat mengidentifikasi kendala yang ada di perusahaan tersebut, kami menemukan bahwa kendala di Rumah Sakit Petrokimia Gresik terletak pada sistem manajemen cuti yang ada saat ini di perusahaan yang masih berbasis manual sehingga rawan kesalahan administratif dan proses verifikasi yang manual sehingga dapat menunda persetujuan cuti.

**Hasil**

Berdasarkan hasil diskusi dan identifikasi masalah, kami membuat sebuah tampilan *website* bernama *CUTIDAH project*. Nama *CUTIDAH* merupakan singkatan dari Cuti Cepat dan Mudah. Nama tersebut menjelaskan bahwa proyek ini berfokus pada pembuatan *website* manajemen cuti *online* sehingga proses pengajuan cuti dan lainnya yang berhubungan dengan cuti dapat dilakukan dengan cepat dan juga mudah untuk nantinya digunakan oleh seluruh karyawan RSPG.

**1) Tampilan Login**

Karyawan dapat melakukan *login* ke dalam *website* sesuai dengan jabatannya masing-masing. Selain itu juga terdapat fitur *Remember me* yang dapat menyimpan data *username* dan *password* akun untuk memudahkan proses *log in*.

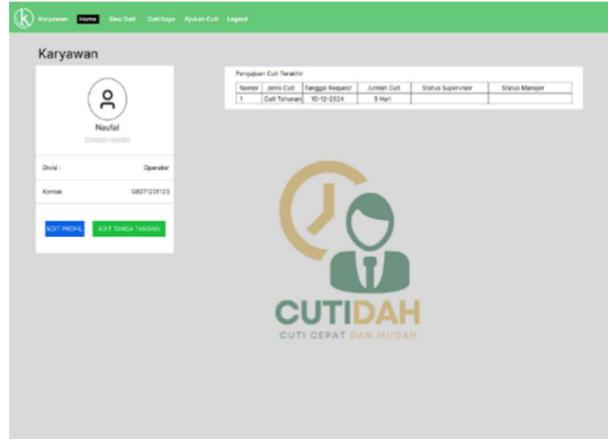


**Gambar 1. Tampilan login**

Sumber: *figma.com*, 2024

2) **Tampilan *Dashboard/Home***

Pada tampilan *dashboard/home* terdapat status pengajuan cuti terakhir yang diajukan oleh staf tersebut. Selain itu, terdapat juga beberapa fitur yang berada di bagian atas terdiri dari sisa cuti, cuti saya, ajukan cuti, dan *logout* dimana setiap fitur tersebut memiliki fungsi yang berbeda

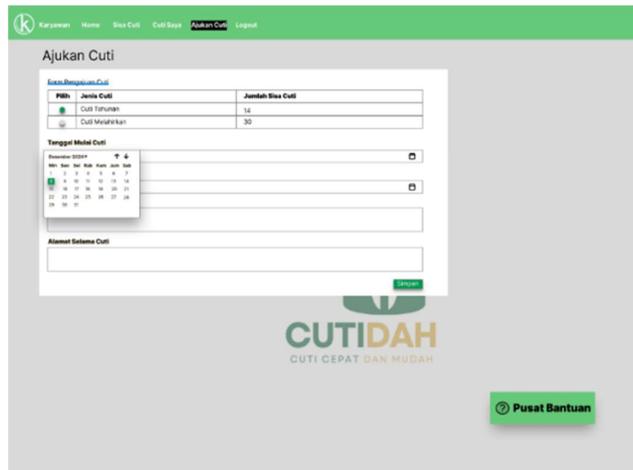


Gambar 2. Tampilan *Dashboard/Home*

Sumber: *figma.com*, 2024

3) **Tampilan Menu/Fitur *Ajukan Cuti***

Pada menu *ajukan cuti* tersebut berfungsi untuk staf yang akan melakukan pengajuan cuti mereka bisa melalui fitur tersebut sesuai dengan tanggal yang diinginkan staf tersebut.

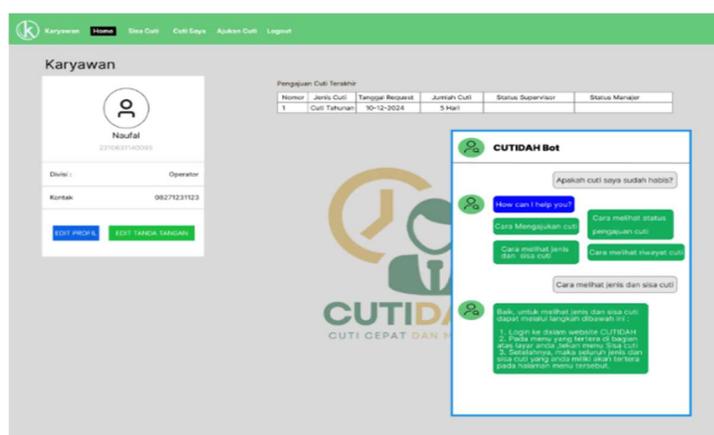


Gambar 3. Tampilan Menu/Fitur *Ajukan Cuti*

Sumber: *figma.com*, 2024

4) **Tampilan Menu/Fitur *Chatbot***

Fitur *chatbot* berfungsi untuk membantu staff yang kebingungan mengenai alur atau hal pada *website* manajemen cuti Rumah Sakit Petrokimia Gresik seperti cara melakukan pengajuan cutim dapat langsung bertanya melalui *chatbot* untuk kemudian nantinya *chatbot* akan menjawab pertanyaan tersebut.



Gambar 4. Tampilan Menu/Fitur Chatbot

Sumber: figma.com, 2024

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Metode pembelajaran yang dilakukan di Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) yakni *synchronous* dan *asynchronous* memiliki keterkaitan satu sama lain karena *synchronous* memberikan interaksi langsung dan penguatan materi secara real-time melalui *zoom meeting* yang disediakan oleh pihak GNIK, sedangkan *asynchronous* memberikan fleksibilitas peserta untuk belajar dan sesuai dengan waktu yang mereka miliki dan memberikan kesempatan belajar yang lebih mandiri. Keterkaitan keduanya terletak pada proses yang dilakukan selama pembelajaran. Di GNIK, peserta diminta untuk belajar mandiri dan mengerjakan soal yang diberikan melalui metode *asynchronous*, setelah mempelajari materi yang diberikan peserta selanjutnya mengikuti kelas secara *synchronous* sehingga dapat berinteraksi dengan para pengajar dan peserta lain untuk berdiskusi mengenai apa yang dipelajari pada saat belajar mandiri melalui *asynchronous*. Selama menjalani kegiatan Studi Independen di Gerakan Nasional Indonesia Kompeten, penulis memiliki beberapa saran seperti Penjadwalan pembelajaran yang lebih teratur untuk mitra Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK). Pemilihan perusahaan atau UMKM disiapkan oleh pihak GNIK.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). KOMPETENSI PRAKTISI SDM MENGHADAPI ERA INDUSRI 4.0. 22(2),6.
- Adiwinata, D. W., Hidayat, R., & Sinaga, U. M. (2024). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 1294–1301. Retrieved from <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/40630>
- Alfarizi, M. K. (2023). *Studi AI Lebih Akurat Temukan Masalah Hukum Dibanding Pengacara-Tekno Tempo. Co*
- Bokelberg, E., Dorai, C., Feinzig, S., Guenole, M., Lesser, E., Mertens, J., Raisbeck, L., Reyes, W., & Steele, S. (2017). *Memperluas keahlian: Bagaimana komputasi kognitif mengubah SDM dan pengalaman karyawan.*
- Damingun. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Volume 11 Nomor 2, Juli 2017, 1 -8.
- Davenport, T., & Harris, J. (2017). *Competing on analytics: Updated, with a new introduction: The new science of winning.* Harvard Business Press

- Manikandan, P., Selija, K., Vasugi, V., Prem Kumar, V., Natrayan, L., Helen Santhi, M., & Senthil Kumaran, G. (2022). An Artificial Neural Network Based Prediction of Mechanical and Durability Characteristics of Sustainable Geopolymer Composite. *Advances in Civil Engineering*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/9343330>
- Manuti, A., & De Palma, P. D. (2018). *Digital HR*. London: Palgrave Macmillan, Doi, 10, 973–978.
- Mulianingsih, F., Anwar, K., Shintasiwi, F. A., & Rahma, A. J. (2020). Artificial Intelligence Dengan Pembentukan Nilai Dan Karakter Di Bidang Pendidikan. *IJTIMAIYA: Journal of Social Science Teaching*, 4(2), 148. <https://doi.org/10.21043/ji.v4i2.8625>
- Nawawi, H. Hadiri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University
- Rastgoo, P. (2016). The role of human resources competency in improving the Manager performance.
- Tjahyanti, Sri L. P. A., Saputra, P. S., & Gitakarma, M. S. (2022). PERAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) UNTUK Mendukung Pembelajaran Di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Komputer Dan Teknologi Sains (KOMTEKS)*, 1(1)
- Wuryantai, AG. E. W. (2013). Digitalisasi Masyarakat: Menilik Kekuatan dan Kelemahan Dinamika Era Informasi Digital dan Masyarakat Informasi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 1(2). <https://doi.org/10.24002/jik.v1i2.163>
- Zahara, S. L., Azkia, Z. U., & Chusni, M. M. (2023). Implementasi Teknologi Artificial Intelligence (AI) dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Penelitian Sains dan Pendidikan (JPSP)*, 3(1), 15–20. <https://doi.org/10.23971/jpsp.v3i1.4022>