

## Mewujudkan Generasi Muda Sebagai SDM Unggul Di Era Disrupsi Industri 4.0 Bagi Remaja Masjid Jakarta Islamic Centre Jakarta Utara

Sri Rusiyati<sup>1</sup>, Ida Zuniarti<sup>2</sup>, Wahid Akbar Basudani<sup>3</sup>, Valentine Theresia Simamora<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Mandiri  
Jl. Jatiwaringin Raya No.02, Kecamatan Makasar Jakarta Timur, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>sri.siq@nusamandiri.ac.id, <sup>2</sup>ida.idz@nusamandiri.ac.id,  
<sup>3</sup>wahid.wab@nusamandiri.ac.id, <sup>4</sup>valentine.vts@nusamandiri.ac.id

### Abstrak

Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta (Jakarta Islamic Centre) adalah sebuah lembaga berdiri di eks Lokasi Resosialisasi (Lokres) Kramat Tunggak, Tanjung Priuk, Jakarta Utara menempati lahan seluas 109.435 meter persegi. Jakarta Islamic Centre didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 11 tanggal 20 Agustus 2014. Permasalahan yang dihadapi oleh Majelis Pemuda Dan Remaja Islam (Madaris) Jakarta Islamic Centre adalah para remaja masjid masih belum memahami pentingnya memiliki kompetensi baik *soft skill* maupun *hard skill* dan kurang memiliki kompetensi khususnya *soft competency* untuk menghadapi era industri 4.0 melalui kreativitas dan digitalisasi, maka diperlukan pelatihan tentang pentingnya memiliki kompetensi khususnya *soft competency* yang harus selalu diupdate agar menjadi generasi muda yang unggul, berkualitas dan berdaya saing tinggi dalam berorganisasi, dunia kerja maupun bersosialisasi di masyarakat. Melalui kegiatan pengabdian masyarakat dengan memberikan pelatihan tentang mewujudkan generasi muda sebagai SDM unggul di era disrupsi industri 4.0 bagi remaja masjid Jakarta Islamic Centre Jakarta Utara bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, kreativitas dan digitalisasi. Metode kegiatan dengan penyampaian materi secara umum dan memberikan contoh kompetensi yang harus dimiliki para remaja. Tanggapan baik dari mitra terhadap pelatihan yang bermanfaat dan para peserta sangat antusias serta aktif dalam mengikuti pelatihan dengan mengajukan pertanyaan terkait pentingnya memiliki *soft competency*. Hasil pelatihan ini menunjukkan para peserta terdapat peningkatan kemampuan pemahaman dan lebih termotivasi pentingnya memiliki *soft competency* sebesar 85% seperti digital skill, komunikasi, percaya diri, berfikir kreatif dsb. agar menjadi generasi muda yang unggul dan berdaya saing tinggi yang dapat diterapkan dalam berorganisasi, dunia kerja maupun bersosialisasi di masyarakat.

**Kata Kunci:** *Hard Skill*; SDM Unggul; *Soft Skill*

### Abstract

*The Jakarta Islamic Study and Development Center (Jakarta Islamic Center) is an institution established in the former Kramat Tunggak Resocialization Location (Lokres), Tanjung Priuk, North Jakarta, occupying an area of 109,435 m<sup>2</sup>. The Jakarta Islamic Center was established based on the Provincial Regulation of the Special Capital Region of Jakarta Number 11 dated August 20, 2014. The problem faced by the Islamic Youth and Youth Council (Madaris) of the*



*Jakarta Islamic Center is that mosque youths still do not understand the importance of having both soft skills and hard skills. and lack of competencies, especially soft competencies to face the industrial era 4.0 through creativity and digitalization, it is necessary to train on the importance of having competencies, especially soft competencies that must always be updated in order to become superior, qualified and highly competitive young generations in organizations, the world of work and socializing in society. Through community service activities by providing training on realizing the younger generation as superior human resources in the era of industrial disruption 4.0 for youth at the Jakarta Islamic Center North Jakarta mosque, it aims to develop knowledge, creativity and digitization. The method of activity is by delivering material in general and providing examples of competencies that must be possessed by teenagers. Good response from partners to useful training and participants were very enthusiastic and active in participating in the training by asking questions related to the importance of having soft competencies. The results of this training show that the participants have increased understanding skills and are more motivated to have a soft competency of 85% such as digital skills, communication, self-confidence, creative thinking, etc. in order to become a superior and highly competitive young generation that can be applied in organizations, the world of work and socializing in society.*

**Keywords:** *Hard Skill; SDM Unggul; Soft Skill*

## **Pendahuluan**

Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta (Jakarta Islamic Centre) adalah sebuah lembaga yang berdiri di eks Lokasi Resosialisasi (Lokres) Kramat Tunggak, Tanjung Priuk, Jakarta Utara. Lokres Kramat Tunggak adalah nama sebuah Panti Sosial Karya Wanita (PKSW) Teratai Harapan Kramat Tunggak, yang terletak di jalan Kramat Jaya RW 019, Kelurahan Tugu Utara, Kecamatan Koja, Kotamadya Jakarta Utara. Areal tersebut tepatnya menempati lahan seluas 109.435 meter persegi yang terdiri dari sembilan Rukun Tetangga (RT). Kramat Tunggak (kramtung), kemashurannya tidak saja terkenal di Indonesia, namun juga terkenal hingga ke seluruh Asia Tenggara sebagai pusat jajan terbesar bagi kaum hidung belang.

Kondisi demikian ini menimbulkan desakan yang tidak henti-hentinya dari ulama dan masyarakat agar Panti Sosial Karya Wanita (PKSW) Teratai Harapan Kramat Tunggak ditutup. Adanya desakan yang semakin menguat tersebut pada akhirnya dilakukan penelitian oleh Dinas Sosial bersama Universitas Indonesia tentang sejauh mana penolakan masyarakat terhadap PKSW Teratai Harapan Kramat Tunggak. Dari hasil penelitian tersebut, pada tahun 1997 direkomendasikan agar Lokres tersebut ditutup. Pada tahun 1998 dikeluarkan SK Gubernur DKI Jakarta No. 495/1998 tentang penutupan panti sosial tersebut selambat-lambatnya akhir Desember 1999. Pada 31 Desember 1999, Lokres Kramat Tunggak secara resmi ditutup melalui SK Gubernur DKI Jakarta No. 6485/1998. Selanjutnya Pemda Provinsi DKI Jakarta melakukan pembebasan lahan eks lokres Kramat Tunggak.

Setelah adanya konsultasi terus menerus antara masyarakat, ulama, praktisi baik skala lokal maupun regional bahkan internasional akhirnya diwujudkan dalam sebuah master plan pembangunan JIC pada tahun 2002. Kemudian dalam rangka memperkuat ide dan gagasan pembangunan JIC, pada Agustus 2002 dilakukan Studi Komparasi ke Islamic Centre di Mesir, Iran, Inggris dan Perancis. Pada tahun yang sama, dilakukan perumusan Organisasi dan Manajemen JIC. Kehadiran JIC ternyata sesuatu yang sangat fenomenal sebagai produk zaman yang strategis dan monumental. Dalam rangka menyongsong cita-cita besar umat Islam yang

digantungkan kepada Jakarta Islamic Centre, dikeluarkan SK Gubernur DKI No. 99/2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta (Jakarta Islamic Centre). Selanjutnya pada tahun April 2004, Badan Pengelola Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta (Jakarta Islamic Centre) diangkat/dilantik melalui SK Gubernur DKI Jakarta No. 651/2004. Jakarta Islamic Centre didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 11 tahun 2014 tanggal 20 Agustus 2014 tentang Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta.

Jakarta Islamic Centre menganut 6 (enam) prinsip organisasi, yaitu : Prinsip Landasan: Iman, Takwa dan Ibadah kepada Allah SWT. Prinsip Tanggung Jawab: Amanah, bertanggung jawab kepada Allah SWT dan umat artinya dalam mengelola Jakarta Islamic Centre, amanah tidak hanya diartikan bertanggung jawab kepada umat/stakeholders, namun lebih dari itu dan yang utama adalah bertanggung jawab kepada Allah SWT. Prinsip Pendukung: Umat, Pengelola dan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Artinya, bahwa keberadaan dan kelangsungan hidup Jakarta Islamic Centre sangat ditentukan oleh adanya dukungan sinergi dari ketiganya. Prinsip Kedudukan: Sebagai Perangkat Pelaksana non Struktural Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang obyektif dan non partisan. Artinya, secara institusional, Jakarta Islamic Centre adalah Public Institution atau institusi publik yang harus dikelola oleh para pengelola yang memiliki kapabilitas, integritas dan kredibilitas yang baik, secara akademik maupun moral. Secara struktural, Jakarta Islamic Centre berada di bawah koordinasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan bertanggung jawab kepada Gubernur dan umat secara terbuka. Prinsip Sumberdaya Insani Pelaksana: Pengelola full time, apresiatif dan bermasa depan. Artinya, kedudukan Jakarta Islamic Centre yang sedemikian strategis menghendaki adanya pelaksana profesional yang bekerja penuh waktu dan memiliki jaminan masa depan termasuk jenjang karir serta saling mengakui, menghargai dan adil terhadap seluruh sumberdaya insani. Bekerja penuh waktu menunjukkan komitmen yang kuat dan profesionalisme. Jaminan masa depan adalah salah satu bentuk penghargaan atas dedikasi pengelola. Apresiatif adalah salah satu wujud karakter tim yang solid dan handal.

Remaja atau generasi muda adalah salah satu sumber daya manusia yang akan memenuhi kebutuhan industri di masa yang akan datang, tentunya harus mempersiapkan sejak dini keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh dunia industri di revolusi 4.0, agar dapat beradaptasi dengan perubahan sistem kerja yang ada. Dengan memberikan pemahaman dan pelatihan sejak awal, tentunya waktu yang dibutuhkan untuk mempersiapkan kebutuhan industri pun cukup panjang. Karena bagaimanapun baik softskill maupun hardskill harus selalu diupdate seiring dengan kemajuan teknologi saat ini.

Generasi muda saat ini merupakan kelompok yang rentan terhadap ketergantungan pada media sosial atau digitalisasi. Hal ini dikarenakan generasi muda atau remaja sedang berada pada fase transisi dari masa anak-anak menuju remaja akhir menuju dewasa muda dan sedang mengalami fase dinamika psikologis. Pada fase ini sedang berproses dalam membentuk identitas diri, berusaha untuk hidup lebih mandiri dengan melepaskan diri dari dominasi ataupun pengaruh orang tua. Pendekatan *learning by doing* yaitu untuk meningkatkan softskill dan hardskill. Bentuk penerapan *learning by doing* seperti melakukan pelatihan, diklat, dan pendidikan singkat. Semuanya dilakukan secara intensif sesuai dengan tujuan dan kebutuhan seseorang (Hanim, 2021).

Masjid merupakan pusat kegiatan kaum muslimin. Dari sanalah seharusnya kaum muslimin merancang masa depannya, baik dari lini din (agama), ekonomi, politik, sosial, dan seluruh sendi kehidupan, sebagaimana para pendahulunya memfungsikan masjid secara maksimal (Nevihwa, Maya Rahendra, 2017). Termasuk di dalamnya adalah sumber daya

manusia sektor pemuda. Dalam perspektif dakwah, kalangan remaja merupakan salah satu kelompok mad'u yang memiliki potensi besar dalam pembinaan umat. Rusaknya akhlak remaja tentu akan memberi pengaruh nyata pada kerusakan masyarakat dan dapat memberikan dampak negatif pada ketentraman hidup bahkan akan menghilangkan ketentraman dan ketertiban masyarakat (Nuwairah, M.H.I, 2017). Nilai-nilai yang terkandung dalam al-Quran secara universal mengarahkan manusia untuk memaksimalkan segala potensi dirinya, baik dalam hal yang sifatnya lahiriyah maupun batiniyah. Artinya manusia yang unggul dalam al-Quran adalah manusia yang memiliki keseimbangan antara iman, ilmu, dan amal. Pemaksimalan tersebut dimulai dari pemahaman terhadap potensi dasar manusia (Khorofi, 2022).

Era Revolusi Industri keempat ini diwarnai oleh kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), super komputer, rekayasa genetika, teknologi nano, mobil otomatis, dan inovasi. Perubahan tersebut terjadi dalam kecepatan eksponensial yang akan berdampak terhadap ekonomi, industri, pemerintahan, dan politik (Satya, 2018).

Tantangan disrupsi revolusi industri 4.0 yang berintikan *internet of things* menyebabkan persaingan yang hanya akan dimenangkan oleh generasi masa depan yang unggul dan kompeten, berjiwa kompetitif, memiliki kemampuan adaptif, fleksibel, produktif serta mempunyai daya saing tinggi. Generasi emas merupakan generasi dengan keterampilan abad 21 yang diharapkan mampu menjawab tantangan kehidupan akibat revolusi industri 4.0. Generasi ini membawa gebrakan teknologi yang berkembang secara cepat dan mengancam keamanan industri (Firdaus & Yuliani, 2021).

Sumber daya manusia yang kompeten tidak cukup hanya kompeten secara teknis, tetapi juga harus memiliki antusiasme yang tinggi, motivasi yang tinggi, berintegritas, membangun tim kerja yang efektif dan efisien yang diharapkan memberikan nilai tambah pada perusahaan dan siap mempelajari hal-hal baru dalam menghadapi tuntutan globalisasi. Sumber daya manusia yang bermutu makin dibutuhkan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) yang makin masif akhir-akhir ini. Kecenderungan ini berimplikasi pada perlunya aktualitas wacana pengembangan sumber daya manusia dalam keragaman bentuk investasi (Sudarsana, 2016).

Menurut penelitian menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan terkait pembentukan SDM yang kompetitif di lingkup UMKM karang tengah kota tangerang di era digital agar terbentuknya jiwa semangat berwirausaha yang independen, berkualitas, inovatif dan unggul dalam menghadapi persaingan usaha di masa pandemi Covid-19 (Nurharyanto et al., 2021). Menurut (Afriyani & Adriani, 2021) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara *Soft Competency* terhadap kinerja serta pengaruh signifikan antara Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia (KPSDM) terhadap kinerja melalui *Soft Competency*. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan B.Ed. Guru siswa sehubungan dengan Soft Skill mereka menurut (Pachaiyappan & Sadayakumar, 2018). Hasil penelitian (Chiu et al., 2016) menunjukkan bahwa pengusaha puas dengan kompetensi pengetahuan dan soft skill digambarkan oleh mahasiswa Universiti Utara Malaysia (UUM) dalam mempersiapkan diri menghadapi lingkungan kerja yang sebenarnya dan para pemangku kepentingan atau insentif perencana operasi perjalanan mengandalkan soft kompetensi keterampilan daripada kompetensi keterampilan teknis untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tingkat yang diharapkan (Pachaiyappan & Sadayakumar, 2018). Menurut (Priyono et al., 2021) bahwa hard skill dan soft skill memiliki pengaruh simultan terhadap kualitas layanan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pai et al., 2020) menunjukkan bahwa bahwa, 86% adalah soft skill seperti fleksibilitas, integritas, interpersonal, sikap positif, profesionalisme, lingkungan kerja, komunikasi, tanggung jawab, dan kerja tim adalah beberapa keterampilan utama yang memainkan peran utama bagi karyawan, dan institusi pendidikan dan industri untuk

melakukan simbiosis untuk menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi soft skill dan hard skill sesuai dengan kebutuhan industri (Rachmawati et al., 2019) serta keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk para profesional pemula (Umashankar & Charitra, 2016). Penelitian (Harjanto, 2019) menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara soft skill dengan kesiapan mahasiswa pendidikan kejuruan Teknik Mesin.

Begitu pula permasalahan yang disampaikan Majelis Pemuda Dan Remaja Islam (Madaris) Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta (Jakarta Islamic Centre) yaitu dampak dari pandemi Covid-19 banyak pola penggunaan yang mulai bergeser, yang tadinya secara offline akhirnya pindah ke online dan memengaruhi pertumbuhan para remaja yang rentan terhadap ketergantungan pada media sosial dan dituntut untuk memiliki dan meningkatkan kompetensi dan kreativitas serta berusaha untuk hidup lebih mandiri. Permasalahan yang dihadapi saat ini bagi remaja masjid Jakarta Islamic Centre adalah masih kurangnya kompetensi yang dimiliki dan belum memahami betapa pentingnya memiliki kompetensi untuk menjadi generasi muda yang unggul dan kreatif, maka diperlukan pelatihan tentang kompetensi khususnya *soft competency* seperti digital skill, komunikasi intrapersonal, keterampilan belajar, percaya diri, berfikir kreatif dengan tujuan agar menjadi generasi muda yang unggul, berkualitas dan berdaya saing tinggi yang dapat diterapkan dalam berorganisasi, dunia kerja maupun bersosialisasi di masyarakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan kreativitas dengan memberikan pelatihan tentang Mewujudkan Generasi Muda Sebagai SDM Unggul di Era Disrupsi Industri 4.0 bagi Remaja Masjid Jakarta Islamic Centre Jakarta Utara. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pemahaman para peserta maka diperlukan adanya pelatihan yang mampu memberikan penjelasan dan pemahaman tentang apa itu soft skill dan hard skill serta *soft competency* dan *hard competency*, sehingga diharapkan para peserta pelatihan yang terdiri dari para remaja masjid Jakarta Islamic Centre dapat termotivasi untuk meningkatkan *soft competency* seperti digital skill, komunikasi intrapersonal, ketrampilan belajar, percaya diri, berfikir kreatif agar menjadi generasi muda yang unggul dan berdaya saing tinggi yang dapat diterapkan dalam berorganisasi, dunia kerja dan bersosialisasi di masyarakat.

## Metode

Metode Pengabdian Masyarakat dengan tahapan kajian yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan kegiatan pengabdian masyarakat ini sebagai berikut:



Gambar.1 Metode Tahapan Kegiatan

### 1. Persiapan

Sebelum melakukan pengabdian masyarakat, panitia melakukan wawancara terhadap pihak Majelis Pemuda Dan Remaja Islam (Madaris) Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta (Jakarta Islamic Centre) terkait dengan permasalahan yang sedang dihadapi serta kemudian memberikan solusi dari permasalahan tersebut.

## 2. Pelaksanaan

Kegiatan pelaksanaan dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari pihak Majelis Pemuda Dan Remaja Islam (Madaris) Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta (Jakarta Islamic Centre), dengan memberikan pelatihan sebagai solusi dari permasalahan yang ada. Pelaksanaan dilakukan pada hari Sabtu - Minggu, tanggal 15 – 16 Oktober 2022. Kegiatan dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dan mengkoordinir pada saat pelatihan. Pada saat pelaksanaan ada pembagian tugas yang dilakukan oleh panitia pelaksana, yaitu:

Ketua : Mengkoordinir kegiatan PM agar dapat berjalan dengan lancar.

Tutor : Menyampaikan materi PM kepada peserta pelatihan

Anggota : Membantu pelaksanaan Pengabdian Masyarakat ini dan memastikan semua peserta dapat memahami materi yang disampaikan oleh Tutor.

## 3. Evaluasi

Pada saat kegiatan sudah selesai dilaksanakan, para peserta diberikan kuisioner terkait dengan kegiatan yang telah dilakukan sebagai bahan evaluasi untuk mengetahui seberapa besar manfaat dari pelatihan yang telah dilaksanakan.

## 4. Laporan

Hasil kegiatan Pengabdian Masyarakat ini adalah berupa Laporan, Press Release yang di publish pada media elektronik dan jurnal ilmiah yang di publikasi pada Jurnal Nasional tidak terakreditasi.

## Hasil dan Pembahasan

Program pengabdian masyarakat tentang mewujudkan generasi muda sebagai SDM unggul di era disrupsi industri 4.0 bagi remaja masjid Jakarta Islamic Centre Jakarta Utara dalam bentuk ceramah, diskusi dan tanya jawab.

### Materi Kegiatan

1. Pelatihan tentang apa yang dimaksud dengan kompetensi serta perbedaan antara *soft skill* dengan *hard skill* dan *soft competency* dengan *hard competency*.
2. Pelatihan tentang bagaimana memahami jenis-jenis *soft competency* dengan *hard competency* serta manfaat pentingnya *soft competency* bagi generasi muda yang unggul dalam berorganisasi, dunia kerja maupun bersosialisasi di masyarakat.
3. Memberikan wawasan dan pelatihan yang berkaitan dengan *soft competency* seperti *digital skill*, komunikasi intrapersonal, keterampilan belajar, percaya diri, berfikir kreatif agar menjadi generasi muda yang unggul dan berdaya saing tinggi dalam berorganisasi, dunia kerja maupun bersosialisasi di masyarakat.

### Instrumen Pelaksanaan

Pelaksanaan program kegiatan pengabdian masyarakat dibutuhkan para pengajar, modul ajar, akses internet, infokus, laptop presentasi dan Aplikasi Zoom.

### Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan secara hibrid dengan menggunakan Aplikasi Zoom dengan link Zoom Meeting: Join Zoom Meeting

<https://us02web.zoom.us/j/88456120609?pwd=YWptU2hzQWg4VjYyVVBhaWRPeE9rdz09>  
Meeting ID: 884 5612 0609 Passcode: UNMDAMAI pada Sabtu - Minggu, tanggal 15 – 16 Oktober 2022. Kegiatan berlangsung selama 3 jam per hari terdiri dari penyampaian materi, mengerjakan latihan, tanya jawab dan mengisi kuisioner.

#### Peserta Kegiatan

Pengabdian masyarakat dengan tema Mewujudkan Generasi Muda Sebagai SDM Unggul di Era Disrupsi Industri 4.0 bagi Remaja Masjid Jakarta Islamic Centre, Jakarta Utara berjumlah sekitar 14 orang meliputi:

1. Peningkatan kemampuan dimana para peserta dapat memahami tentang kompetensi.
2. Peserta dapat mengetahui perbedaan antara *soft skill* dengan *hard skill* dan *soft competency* dengan *hard competency*.
3. Peserta dapat mengetahui jenis-jenis *soft competency* dengan *hard competency*.
4. Peserta dapat mengetahui tentang pentingnya *soft competency* bagi generasi muda baik dalam berorganisasi maupun bersosialisasi di masyarakat.
5. Para peserta termotivasi untuk terus meningkatkan *soft competency* seperti digital skill, komunikasi intrapersonal, keterampilan belajar, percaya diri, berfikir kreatif agar menjadi generasi muda yang unggul dan berdaya saing tinggi yang dapat diterapkan dalam berorganisasi, dunia kerja maupun bersosialisasi di masyarakat.

Berikut pada Gambar 2 menampilkan pembukaan dan bagian awal materi yang disampaikan oleh Tutor kegiatan dan dilanjutkan tanya jawab serta diskusi:



Gambar 2. Penyampaian Materi dan Tanya jawab

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berjalan lancar dan diakhiri dengan sangat baik serta mendapatkan tanggapan yang positif dari para peserta.

Pada sesi akhir, dilakukan foto bersama seperti yang terlihat pada Gambar 3:



Gambar.3 Foto Bersama setelah kegiatan.

Setelah berakhir pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat, para peserta diberikan kuesioner terkait kegiatan yang berlangsung. Hasil kuesioner yang telah dicapai dari adanya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil kuesioner yang telah dicapai

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skor Rata-Rata</b>	<b>Keterangan</b>
Panitia memberikan informasi mengenai kegiatan dengan sangat baik	3.62	Sangat Setuju
Acara dimulai tepat waktu	3.23	Setuju
Susunan acara berjalan sesuai dengan rencana	3.69	Sangat Setuju
Materi/Modul pelatihan sesuai dengan tema kegiatan	3.69	Sangat Setuju
Bagaimana sarana dan prasarana yang digunakan pada saat kegiatan berlangsung	3.67	Sangat Baik
Menurut anda, bagaimana tema kegiatan ini?	3.69	Sangat Update
Menurut anda, bagaimana tutor menyampaikan materi?	3.54	Sangat Bagus
Menurut anda, seberapa manfaat kegiatan ini bagi anda?	3.85	Sangat Bermanfaat
Secara umum, seberapa puas anda terhadap kegiatan ini?	3.75	Sangat Puas
Jika kegiatan ini diadakan kembali, seberapa besar minat anda untuk berpartisipasi kembali?	3.69	Sangat Berminat



Tabel 1 di atas adalah hasil rekap perhitungan frekuensi jawaban-jawaban yang dipilih oleh para responden dijumlahkan dan dihitung rata-ratanya. Jumlah responden yang mengisi sebanyak 13 orang dengan memberikan skor atau angka pada jawaban kuesioner mulai 1 sampai dengan 4 yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak setuju), 3 (Setuju) dan 4 (Sangat Setuju) seperti yang dilakukan pada penelitian (Handayanna & Safitri, 2022). Hasil menunjukkan bahwa para peserta menyatakan sangat setuju dengan skor 3,62 terkait dengan panitia memberikan informasi mengenai kegiatan dengan sangat baik, setuju terkait acara dimulai tepat waktu dengan skor 3,23, sangat setuju terkait susunan acara berjalan sesuai dengan rencana dengan skor 3,69, sangat setuju terkait materi/modul pelatihan sesuai dengan tema kegiatan dengan skor 3,69, sangat baik terkait sarana dan prasarana yang digunakan pada saat kegiatan berlangsung dengan skor 3,67, sangat update terkait tema kegiatan dengan skor 3,69, sangat bagus terkait tutor menyampaikan materi dengan skor 3,54, sangat bermanfaat terkait dengan manfaat kegiatan dengan skor 3,85, sangat puas terhadap kegiatan dengan skor 3,75 dan sangat berminat untuk berpartisipasi kembali pada kegiatan pengabdian masyarakat berikutnya dengan skor 3,69.

### **Kesimpulan**

Kegiatan Pengabdian Masyarakat dalam bentuk Pelatihan Mewujudkan Generasi Muda Sebagai SDM Unggul di Era Disrupsi Industri 4.0 bagi Remaja Masjid Jakarta Islamic Centre, Jakarta Utara telah berjalan dengan sangat baik dan telah dapat memenuhi target dan hasil keluaran yang dicapai. Kegiatan pelatihan mendapatkan tanggapan yang baik dari mitra. Para peserta sangat antusias serta aktif dalam mengikuti pelatihan dengan mengajukan berbagai pertanyaan pentingnya memiliki *soft competency* bagi generasi muda dan termotivasi serta mendapatkan peningkatan pemahaman ilmu yang sangat bermanfaat pentingnya memiliki *soft competency* seperti *digital skill*, komunikasi intrapersonal, keterampilan belajar, percaya diri, berfikir kreatif, agar menjadi generasi muda yang unggul dan berdaya saing tinggi yang dapat diterapkan dalam berorganisasi, dunia kerja maupun bersosialisasi di masyarakat.

Saran yang dapat diberikan untuk kegiatan Pengabdian Masyarakat ini, antara lain diharapkan dapat terus bekerjasama kedepannya untuk pengabdian selanjutnya guna mendapatkan kegiatan-kegiatan yang berguna bagi para remaja masjid dan perlu dilakukan secara lebih intensif lagi dengan kegiatan tahapan berikutnya, agar ilmu yang diserap peserta lebih banyak dan detail.

### **Daftar Pustaka**

- Afriyani, V., & Adriani, Z. (2021). Pengaruh Kegiatan Pengembangan Sdm Terhadap Soft Competency Dan Dampaknya Pada Kinerja Pramuwisata Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(03), 592–605.
- Chiu, L. K., Mahat, N. I., Rashid, B., Razak, N. A., & Omar, H. (2016). Assessing Students' Knowledge and Soft Skills Competency in the Industrial Training Programme: The Employers' Perspective. *Review of European Studies*, 8(1), 123.  
<https://doi.org/10.5539/res.v8n1p123>
- Firdaus, M., & Yuliani, R. (2021). *Penyuluhan Dalam menghadapi Peluang Dan Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Di Yayasan Mizan Amanah Tebet*. 04(03), 275–280.
- Handayanna, F., & Safitri, M. (2022). Aplikasi Canva Untuk Pembuatan Media Informasi Pada Organisasi Fatayat NU Ciledug. *Abdimas Nusa Mandiri*, 4(2), 5–10.

- Hanim, M. I. J. (2021). *Budaya Membaca Dan Learning By Doing Pada Masa Pandemi Covid-19 Untuk Mewujudkan SDM Yang Unggul*. 2015, 231–238. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/p8z52>
- Harjanto, B. (2019). Correlation Between Soft Skills and Hard Skills (Achievement of High Competency) With Preparation To Be Teacher of Mechanical Engineering Education Students. *Journal of Mechanical Engineering and Vocational Education (JoMEVE)*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.20961/jomeve.v2i1.31628>
- Khorofi, M. (2022). Pengembangan SDM Unggul Di Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Islam. *Al-Allam: Jurnal Pendidikan*, 3(1), 34–42.
- Nevihwa, Maya Rahendra, Y. M. (2017). Peran Perhimpunan Remaja Masjid At-Taqwa (Permata) Dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Masyarakat Kampung Ciampea Ilir Desa Tegalwaru Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. *Prosals PAI*, 11–16.
- Nurharyanto, A., Rosalina, B., Saputri, R. Y., Sukirman, Suganda, Y., & Sutoro, M. (2021). Pembentukan SDM Kompetitif, Mandiri, Berkualitas dan Unggul, serta Inovatif di Era Digitalisasi dan Kondisi Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 3(1), 18–27.
- Nuwairah, M.H.I, N. (2017). Peran Keluarga dan Organisasi Remaja Masjid Dalam Dakwah Terhadap Remaja. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 3(6), 1–12. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v3i6.1211>
- Pachaiyappan, P., & Sadayakumar, M. (2018). Soft Skills About Teaching Competency of Prospective Teachers. *Shanlax International Journal of Education*, 6(3), 23–28.
- Pai, A., Manjunath, M., Suhas Kowshik, S. H., Ayedee, N., Malarout, N., & Naik, N. (2020). Soft Skills As a Key Competency for the Future Leaders of. *PalArch's Journal of ...*, 17(9), 4341–4355. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/4607>
- Priyono, A. H., Widagdo, S., & Handayani, Y. I. (2021). The Effect of Hard Skill and Soft Skill Competency on Improving the Quality of Services in Public Services Malls at Banyuwangi Regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology, Volume 6(9)*, 325–329.
- Rachmawati, E., Sudira, P., Mufidah, L., & Sulistyani, T. (2019). Profile of Hard Skill and Soft Skill Competency in Hospitality Industry. *Internatonal Journal of Educational Research Review*, 1(1), 2–7. [www.ijere.com](http://www.ijere.com)
- Satya, V. E. (2018). Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0. *Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*, X(09), 19.
- Sudarsana, I. K. (2016). Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah Dalam Upayapembangunan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i1.34>
- Umashankar, K., & Charitra, H. G. (2016). Enhancing Interpersonal Competency through Soft-Skills Training with Reference to FIRO-B. *Adarsh Journal of Management Research*, 9(1), 21. <https://doi.org/10.21095/ajmr/2016/v9/i1/103773>