



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v3i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Sosialisasi Budaya Kerja Menuju Sumber Daya Manusia Unggul di Era Society 5.0

Agus Setiawan<sup>1</sup>, Yuliantini<sup>2</sup>, Aang Gunawan<sup>3</sup>, Prima Widiyanto<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, [agussetiawan.itltrisakti@gmail.com](mailto:agussetiawan.itltrisakti@gmail.com)

<sup>2</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, [yuliantini6301@gmail.com](mailto:yuliantini6301@gmail.com)

<sup>3</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, [aanggunawan12345@gmail.com](mailto:aanggunawan12345@gmail.com)

<sup>4</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, [primawidiyanto@yahoo.com](mailto:primawidiyanto@yahoo.com)

Corresponding Author: [agussetiawan.itltrisakti@gmail.com](mailto:agussetiawan.itltrisakti@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This community service activity aims to provide understanding and raise public awareness, particularly among the workforce and the younger generation, regarding the importance of an adaptive, collaborative, and innovation-oriented work culture in facing the challenges of the Society 5.0 era. This era demands human resources (HR) who are not only technically competent but also professional, creative, and possess strong work values. Through interactive outreach and training methods, this activity was conducted in educational settings and local work communities, involving speakers from academia and industry practitioners. The material presented covered work ethic, discipline, responsibility, integrity, and the ability to adapt to technology and social change. The results of the activity demonstrated an increased understanding among participants regarding the concept of a superior work culture and its urgency in developing high-quality human resources. The participants' positive responses also reflected their enthusiasm and readiness to apply these values in their professional lives. Therefore, this activity is expected to contribute to the development of superior human resources who are ready to compete and contribute to realizing an intelligent and highly competitive society in this digital era.*

**Keywords:** *Work Culture, Integrity, Human Resources, Society Era, Productivity*

**Abstrak:** Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan kesadaran masyarakat, khususnya para tenaga kerja dan generasi muda, mengenai pentingnya budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada inovasi dalam menghadapi tantangan Era Society 5.0. Era ini menuntut sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu bersikap profesional, kreatif, serta memiliki nilai-nilai kerja yang tangguh. Melalui metode sosialisasi dan pelatihan interaktif, kegiatan ini dilaksanakan di lingkungan pendidikan dan komunitas kerja lokal dengan melibatkan narasumber dari kalangan akademisi dan praktisi industri. Materi yang disampaikan meliputi etos kerja, disiplin, tanggung jawab, integritas, serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan perubahan sosial. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep budaya kerja unggul dan

urgensinya dalam pengembangan SDM yang berkualitas. Respon positif peserta juga mencerminkan antusiasme dan kesiapan untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan profesional mereka. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pembentukan SDM unggul yang siap bersaing dan berkontribusi dalam mewujudkan masyarakat yang cerdas dan berdaya saing tinggi di era digital ini.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Integritas, Sumber Daya Manusia, Era Society, Produktivitas

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang begitu cepat telah membawa masyarakat global memasuki babak baru yang dikenal sebagai Era Society 5.0. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh pemerintah Jepang dan kini telah mulai diimplementasikan oleh sejumlah negara, termasuk Indonesia. Era ini merupakan kelanjutan dari Revolusi Industri 4.0, namun dengan fokus yang lebih dalam terhadap harmonisasi antara kemajuan digital dan kebutuhan manusia, menciptakan tatanan masyarakat yang berorientasi pada manusia (*human-centered society*). Dalam kerangka ini, tantangan besar yang muncul adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya andal dari sisi keterampilan teknis, tetapi juga memiliki karakter kuat, budaya kerja yang baik, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika perubahan zaman [1].

Sebagai negara dengan populasi usia produktif yang tinggi, Indonesia memiliki potensi luar biasa dalam mencetak SDM unggul. Namun demikian, jumlah besar tersebut belum selalu diimbangi dengan kualitas. Berbagai masalah seperti rendahnya produktivitas, tingginya angka pengangguran, hingga lemahnya semangat kerja dan inovasi menjadi cerminan bahwa aspek kualitas SDM masih menjadi pekerjaan rumah besar. Masalah ini makin terasa dalam menghadapi tantangan disrupsi teknologi yang menuntut kesiapan mental, keterampilan baru, serta budaya kerja yang progresif [2].

Salah satu pendekatan penting untuk menjawab tantangan tersebut adalah dengan memperkuat budaya kerja di berbagai sektor, khususnya di kalangan generasi muda dan tenaga kerja baru. Budaya kerja bukan hanya tentang kepatuhan terhadap aturan atau prosedur, tetapi juga mencakup sikap proaktif, kolaboratif, disiplin, dan kesiapan untuk terus belajar serta berinovasi. Dalam kerangka Society 5.0, budaya kerja perlu mampu menggabungkan kecanggihan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan, seperti empati, tanggung jawab sosial, dan integritas [3].

Sayangnya, pemahaman masyarakat terhadap pentingnya budaya kerja yang berdaya saing masih terbatas. Di dunia pendidikan, orientasi terhadap pencapaian akademik sering kali mengesampingkan pembentukan karakter dan etos kerja. Sementara di tempat kerja, masih banyak ditemukan perilaku yang kontraproduktif, seperti rendahnya rasa tanggung jawab dan kurangnya inisiatif. Hal ini menunjukkan pentingnya adanya edukasi, pelatihan, dan sosialisasi yang berkesinambungan guna membangun pemahaman baru tentang pentingnya budaya kerja sebagai pondasi pengembangan SDM [4].

Dalam konteks ini, kegiatan pengabdian kepada masyarakat menjadi wadah strategis yang menjembatani teori akademik dengan kebutuhan masyarakat. Kegiatan sosialisasi budaya kerja yang dilaksanakan secara partisipatif bertujuan untuk menumbuhkan pola pikir yang lebih terbuka dan adaptif, terutama bagi generasi muda dan kalangan profesional pemula. Selain memberikan materi konseptual, kegiatan ini juga mendorong peserta untuk merenungkan serta mensimulasikan nilai-nilai kerja positif dalam kehidupan sehari-hari.

Tujuan utamanya adalah menanamkan kesadaran bahwa untuk menjadi SDM unggul tidak cukup hanya mengandalkan ijazah atau keterampilan teknis semata, tetapi harus disertai dengan budaya kerja yang kuat sebagai modal dasar menghadapi era yang sarat perubahan.

Harapannya, kegiatan ini mampu memicu pergeseran cara pandang, dari pola kerja pasif dan monoton menjadi lebih dinamis, inovatif, serta fokus pada hasil dan solusi. Selain itu, kolaborasi antara akademisi, praktisi, dan masyarakat dalam kegiatan ini juga menciptakan ruang pembelajaran yang saling memperkaya dan memperkuat.

Urgensi kegiatan ini semakin diperkuat dengan kebijakan pemerintah yang menempatkan pembangunan SDM sebagai prioritas utama dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Pemerintah menyadari bahwa sebaik apa pun infrastruktur dan teknologi yang dibangun, tidak akan optimal jika tidak didukung oleh manusia-manusia yang cakap, beretika, dan inovatif. Karena itu, transformasi budaya kerja menjadi salah satu komponen penting dalam strategi pembangunan SDM jangka panjang.

Budaya kerja yang baik juga berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat. Individu yang memiliki etos kerja kuat cenderung lebih mandiri, produktif, dan mampu memberi dampak positif bagi lingkungan sekitarnya. Mereka juga lebih siap menghadapi tantangan, baik di tingkat lokal maupun global. Di sinilah pengabdian masyarakat berperan sebagai jembatan penting antara dunia akademik dan kebutuhan nyata masyarakat, dengan memberikan ruang pembelajaran yang relevan dan transformative [5].

Kegiatan ini diharapkan memberikan manfaat tidak hanya dalam jangka pendek, seperti meningkatnya pemahaman peserta, tetapi juga dalam jangka panjang melalui terbentuknya pola pikir kerja yang unggul di masyarakat. Dalam pelaksanaannya, kegiatan ini melibatkan berbagai unsur, mulai dari lembaga pendidikan, dunia usaha, hingga komunitas lokal. Sinergi tersebut menjadi faktor penting dalam mendorong terciptanya SDM yang berkualitas secara menyeluruh.

Dengan demikian, sosialisasi budaya kerja melalui program pengabdian kepada masyarakat merupakan bentuk kontribusi konkret dari perguruan tinggi dalam menyiapkan SDM yang adaptif, berintegritas, dan kompetitif dalam menghadapi Era Society 5.0. Kegiatan ini tidak hanya menyampaikan konsep-konsep penting, tetapi juga memfasilitasi refleksi dan pembentukan sikap kerja yang lebih konstruktif dan visioner. Melalui sinergi berkelanjutan antara institusi pendidikan, pelaku industri, dan komunitas, diharapkan akan lahir generasi masa depan yang tidak hanya siap bekerja, tetapi juga siap menciptakan perubahan dan inovasi.

Lebih jauh, inovasi menjadi elemen krusial dalam membentuk kualitas SDM. Dalam era Society 5.0, inovasi tidak sekadar diartikan sebagai penciptaan teknologi, tetapi juga sebagai keberanian untuk berpikir out of the box, menemukan solusi kreatif terhadap persoalan, dan memperbaiki sistem yang sudah ada. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus diarahkan pada proses pendidikan yang menumbuhkan kreativitas, pelatihan yang berbasis kewirausahaan dan teknologi, serta budaya kerja yang mendukung pertumbuhan karakter inovatif dan Tangguh [6].

Perguruan tinggi sebagai agen perubahan memiliki tanggung jawab penting dalam proses ini, tidak hanya melalui proses belajar-mengajar formal, tetapi juga melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang aplikatif dan kontekstual. Dengan demikian, masyarakat tidak hanya menjadi penerima informasi, tetapi menjadi pelaku aktif yang dapat memperkuat kualitas diri dan lingkungannya. Tentu saja, perjalanan menuju SDM unggul di Era Society 5.0 masih menghadapi berbagai tantangan. Rendahnya literasi digital, keterbatasan akses terhadap teknologi, serta kurangnya kerjasama lintas sektor merupakan beberapa hambatan yang harus segera diatasi.

Untuk itu, dibutuhkan kerja sama yang erat antara pemerintah, institusi pendidikan, dunia usaha, dan masyarakat. Melalui strategi yang terintegrasi, pengembangan ekosistem inovasi yang inklusif, serta penguatan budaya kerja yang berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan, Indonesia memiliki peluang besar untuk mencetak generasi yang siap

menghadapi masa depan dan menjadi motor penggerak transformasi sosial, ekonomi, dan teknologi yang berkelanjutan.

## **METODE**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diselenggarakan secara virtual melalui platform Zoom Meeting pada tanggal 24 April 2025. Penggunaan metode daring dipilih sebagai strategi untuk menjangkau peserta dari berbagai wilayah dan latar belakang secara lebih luas, serta sebagai bentuk respons terhadap kemajuan teknologi komunikasi yang selaras dengan prinsip-prinsip Era Society 5.0. Sosialisasi ini mengangkat tema “Budaya Kerja Menuju Sumber Daya Manusia Unggul di Era Society 5.0”, dengan pendekatan yang dirancang interaktif. Peserta tidak hanya menerima paparan materi secara satu arah, tetapi juga dilibatkan secara aktif dalam diskusi, sesi tanya jawab, dan refleksi terhadap nilai-nilai budaya kerja yang relevan dengan realitas profesi masing-masing.

Sebanyak kurang lebih 62 peserta turut serta dalam kegiatan ini, yang terdiri dari unsur akademisi, mahasiswa, profesional industri, serta pelaku usaha (entrepreneur). Keberagaman latar belakang ini menjadi kekuatan tersendiri dalam memperkaya diskusi dan pertukaran pandangan selama kegiatan berlangsung. Narasumber yang dihadirkan merupakan ahli dari kalangan akademik yang memiliki keahlian dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja, serta praktisi yang memberikan wawasan berbasis pengalaman langsung di lapangan.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tiga tahap utama. Tahap pertama adalah persiapan, yang mencakup perancangan materi, distribusi undangan, serta pengaturan teknis pelaksanaan melalui Zoom. Tahap kedua yaitu pelaksanaan, terdiri dari penyampaian materi inti selama 60 menit dan sesi diskusi interaktif selama 30 menit. Tahap ketiga adalah evaluasi, yang dilakukan dengan membagikan kuesioner secara daring kepada peserta. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta memahami materi yang disampaikan dan menilai manfaat kegiatan tersebut. Hasil dari kuesioner kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran tentang dampak kegiatan terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai urgensi budaya kerja dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas di era digital.

Selain itu, kegiatan ini juga didokumentasikan melalui tangkapan layar (screenshot) dan rekaman video sebagai arsip dan bagian dari laporan kegiatan. Melalui pendekatan yang sistematis dan didukung oleh teknologi digital, kegiatan ini diharapkan tidak hanya menyampaikan konsep-konsep teoritis, tetapi juga mampu membentuk pola pikir kerja baru yang lebih relevan dengan dinamika masyarakat modern yang menuntut kolaborasi, inovasi, dan fleksibilitas tinggi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan secara daring pada 24 April 2025 melalui Zoom Meeting dengan tema “*Sosialisasi Budaya Kerja Menuju Sumber Daya Manusia Unggul di Era Society 5.0*” berhasil menarik perhatian 82 peserta dari berbagai latar belakang pendidikan dan profesi. Kehadiran akademisi, mahasiswa, praktisi profesional, serta pelaku usaha menunjukkan bahwa pentingnya pembentukan budaya kerja serta penciptaan SDM unggul merupakan perhatian yang melintasi berbagai sektor. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah memberikan pemahaman menyeluruh mengenai peran budaya kerja dalam membentuk individu yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki karakter yang tangguh dan siap menghadapi tantangan era digital yang cepat berubah.

Kegiatan dibuka dengan sambutan dari panitia yang menjelaskan tujuan dan urgensi pelaksanaan sosialisasi. Setelah itu, narasumber memaparkan materi utama yang mencakup

konsep budaya kerja, ciri-ciri SDM unggul di masa Society 5.0, pentingnya inovasi di lingkungan kerja, serta bagaimana mengintegrasikan teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan dalam praktik profesional sehari-hari. Seluruh rangkaian kegiatan berlangsung secara interaktif, memanfaatkan berbagai fitur Zoom seperti presentasi visual, diskusi terbuka, polling instan, dan sesi tanya jawab yang mendorong partisipasi aktif dari para peserta.

Antusiasme peserta terlihat tinggi selama acara berlangsung. Mereka aktif mengajukan pertanyaan, menanggapi paparan narasumber melalui kolom chat, serta membagikan pendapat pribadi yang memperkaya diskusi. Topik-topik yang paling sering dibahas meliputi tantangan dalam membangun budaya kerja di organisasi tradisional, peran pemuda dalam membawa inovasi, dan pentingnya gaya kepemimpinan yang terbuka dan transformatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Diskusi ini juga menunjukkan bahwa meskipun pemahaman peserta tentang budaya kerja cukup baik, mereka masih menghadapi tantangan dalam implementasi nilai-nilai tersebut secara konsisten.

Untuk menilai efektivitas kegiatan, panitia membagikan kuesioner secara online. Kuesioner ini bertujuan mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan, pemahaman terhadap materi, dan komitmen dalam menerapkan budaya kerja di lingkungan masing-masing. Dari 82 peserta, sebanyak 76 orang mengisi kuesioner secara lengkap. Hasilnya menunjukkan bahwa 91% responden menilai kegiatan ini sangat bermanfaat dan memperluas wawasan mengenai pentingnya budaya kerja dalam membentuk SDM di era Society 5.0. Selain itu, 87% peserta merasa materi disampaikan dengan cara yang jelas dan mudah dipahami, dan 84% lainnya menyatakan mereka termotivasi untuk mulai menerapkan nilai budaya kerja positif dalam kehidupan profesional dan akademik mereka.

Kuesioner juga menyediakan kolom terbuka bagi peserta untuk menyampaikan kesan dan saran. Banyak peserta menilai bahwa kegiatan ini memberi perspektif baru tentang bagaimana budaya kerja bisa menjadi kekuatan utama dalam membentuk SDM yang kompetitif secara global. Peserta dari kalangan wirausaha menyebut bahwa nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan inovasi sangat penting untuk menghadapi persaingan dan dinamika pasar. Sementara itu, peserta dari kalangan mahasiswa mengaku termotivasi untuk membangun kesiapan kerja dengan sikap terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan diri.

Dari sudut pandang narasumber, kegiatan ini juga memberikan pengalaman positif. Walaupun diselenggarakan secara daring, tingkat keterlibatan peserta tetap tinggi, dan diskusi berlangsung secara dinamis. Ini membuktikan bahwa dengan pemanfaatan teknologi digital yang tepat, pembelajaran dan komunikasi dua arah tetap bisa tercipta secara efektif dan inklusif.

Secara keseluruhan, sosialisasi budaya kerja yang dilakukan secara virtual ini terbukti mampu menjangkau audiens dari berbagai daerah dan latar belakang, sekaligus menyampaikan materi secara substansial. Hal ini menjadi bukti nyata bahwa kegiatan edukatif dan pengabdian kepada masyarakat dapat bertransformasi secara digital tanpa kehilangan esensinya. Keberhasilan pelaksanaan ini tentu tidak terlepas dari perencanaan yang matang oleh panitia, mulai dari penyusunan materi, pemilihan pembicara, pengelolaan teknis Zoom, hingga pelaksanaan evaluasi dan dokumentasi.

Ditinjau dari aspek keilmuan, hasil kegiatan ini menguatkan pandangan bahwa pembentukan SDM unggul di era Society 5.0 sangat bergantung pada penguatan budaya kerja yang berpijak pada nilai integritas, adaptasi, kolaborasi, dan inovasi. Budaya kerja menjadi penghubung antara keterampilan teknis seseorang dengan kontribusinya dalam organisasi maupun masyarakat. Dalam konteks era digital yang serba cepat, keahlian teknis saja tidak cukup. Diperlukan pula karakter kerja yang kuat untuk bisa tetap produktif dan solutif di tengah perubahan.

Lebih jauh, kegiatan ini mempertegas pentingnya peran institusi pendidikan dalam mendorong transformasi budaya kerja sejak dini. Pendidikan tidak cukup hanya menghasilkan lulusan yang cerdas secara akademik, tetapi juga harus membentuk insan yang beretika dan berkomitmen pada pembelajaran sepanjang hayat. Oleh karena itu, program pengabdian semacam ini dapat menjadi alat strategis dalam menguatkan peran kampus sebagai agen perubahan. Melalui keterlibatan langsung dalam masyarakat, akademisi tidak hanya menyampaikan teori, tetapi juga ikut membentuk ekosistem yang mendukung terwujudnya SDM unggul.

Meski kegiatan ini berjalan sukses, masih terdapat ruang untuk pengembangan di masa mendatang. Salah satunya adalah dengan memperluas keterlibatan peserta dari sektor pemerintah dan komunitas lokal, yang juga memainkan peran penting dalam pengembangan budaya kerja. Selain itu, program tindak lanjut berupa pelatihan lanjutan dan pendampingan teknis juga diperlukan untuk mendukung penerapan budaya kerja unggul di lingkungan kerja peserta. Langkah ini diharapkan mampu menciptakan dampak yang lebih berkelanjutan daripada kegiatan yang bersifat satu kali.

Dengan demikian, sosialisasi budaya kerja ini telah berkontribusi secara positif dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia unggul di Indonesia. Kegiatan ini tidak hanya memberi wawasan teoretis, tetapi juga mendorong perubahan sikap dan pola pikir peserta terhadap dunia kerja. Melalui kolaborasi antara akademisi, pelaku usaha, dan masyarakat, diharapkan akan tumbuh generasi yang tidak hanya siap bekerja, tetapi juga siap menciptakan inovasi dan memberi kontribusi nyata bagi kemajuan bangsa.

## **Pembahasan**

Dalam konteks Era Society 5.0, budaya kerja bukan hanya berkaitan dengan kedisiplinan dan produktivitas individu, tetapi lebih jauh menekankan pada sinergi antara teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan. SDM unggul di era ini dituntut untuk mampu bekerja secara kolaboratif, berpikir kritis, adaptif terhadap perubahan, serta memiliki integritas dan komitmen terhadap hasil kerja yang berkelanjutan. Berdasarkan paparan narasumber dan diskusi yang berlangsung selama kegiatan, terlihat bahwa masih banyak peserta yang memahami budaya kerja sebatas rutinitas dan ketaatan prosedural. Namun, melalui kegiatan ini, wawasan peserta mulai berkembang ke arah yang lebih komprehensif, yakni bagaimana budaya kerja mampu membentuk karakter, menentukan etos kerja, serta menjadi faktor pembeda antara tenaga kerja biasa dan SDM unggul.

Salah satu poin penting yang muncul dalam diskusi adalah perlunya menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja sejak dini, terutama di lingkungan pendidikan tinggi. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja masa depan perlu dibekali tidak hanya dengan kompetensi akademik, tetapi juga sikap profesional, kemampuan menyelesaikan masalah, dan semangat inovasi. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian masyarakat seperti ini tidak hanya berfungsi sebagai forum sosialisasi, tetapi juga sebagai sarana edukasi karakter dan pembentukan mentalitas kerja yang siap menghadapi tantangan global.

Selain itu, penting untuk disoroti bahwa pemanfaatan teknologi dalam kegiatan ini memperlihatkan efektivitas penyampaian informasi meskipun tanpa pertemuan fisik. Metode interaktif melalui Zoom memungkinkan peserta tetap aktif terlibat, baik melalui sesi tanya jawab, polling, maupun diskusi kelompok kecil. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi dalam proses pembelajaran dan penyuluhan dapat meningkatkan partisipasi dan keterjangkauan kegiatan, serta memperluas dampaknya secara geografis.

Hasil evaluasi yang diperoleh melalui kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memperoleh pemahaman baru dan merasa terdorong untuk mulai menerapkan budaya kerja yang lebih baik di lingkungan masing-masing. Ini mengindikasikan bahwa kegiatan ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga membangkitkan kesadaran dan motivasi peserta untuk

berubah secara praktis. Beberapa peserta dari kalangan pelaku usaha, misalnya, mengaku mulai meninjau ulang pola kerja tim mereka, sedangkan mahasiswa menyampaikan keinginan untuk menerapkan nilai-nilai disiplin dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas akademik.

Namun demikian, pembentukan budaya kerja bukanlah proses instan. Diperlukan upaya berkelanjutan, kolaboratif, dan integratif antara dunia pendidikan, sektor industri, serta komunitas. Kampus sebagai pusat ilmu pengetahuan dan karakter dapat mengambil peran sebagai fasilitator pembelajaran nilai-nilai kerja, sedangkan dunia industri dapat menjadi laboratorium praktik kerja yang sesungguhnya. Kegiatan pengabdian seperti ini menjadi salah satu bentuk kolaborasi awal yang menjembatani kedua dunia tersebut.

Dengan melihat efektivitas dan respon positif dari kegiatan ini, maka penguatan budaya kerja melalui pendekatan sosialisasi berbasis teknologi perlu dilakukan secara berkesinambungan. Diperlukan model kegiatan lanjutan, seperti pelatihan keterampilan kerja, mentoring profesional, dan pembinaan kepemimpinan berbasis nilai. Semakin luas dan terstruktur kegiatan ini dijalankan, maka semakin besar peluang lahirnya sumber daya manusia Indonesia yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga unggul dalam karakter, inovatif, dan siap bersaing di tengah dinamika global.

## KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui sosialisasi daring bertema "*Budaya Kerja Menuju Sumber Daya Manusia Unggul di Era Society 5.0*" telah memberikan dampak positif dalam upaya membangun kesadaran akan pentingnya nilai-nilai budaya kerja di kalangan peserta. Dengan jumlah partisipan mencapai kurang lebih 62 orang yang berasal dari latar belakang profesi yang beragam mulai dari akademisi, mahasiswa, praktisi industri, hingga pelaku usaha kegiatan ini menunjukkan bahwa isu budaya kerja menjadi perhatian lintas bidang. Keberagaman peserta ini turut memperkaya diskusi dan menjadi bukti bahwa penguatan budaya kerja merupakan kebutuhan bersama dalam menghadapi tantangan di era transformasi digital dan sosial.

Melalui metode penyampaian yang komunikatif dan berbasis interaksi dua arah, materi sosialisasi berhasil disampaikan secara efektif. Narasumber menjelaskan bahwa budaya kerja tidak hanya mencakup aspek kedisiplinan dan profesionalitas, tetapi juga mencakup kemauan untuk berkolaborasi, berpikir kritis, dan terus berinovasi. Karakter-karakter tersebut sangat dibutuhkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan teknologi, namun tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan sebagaimana ditekankan dalam konsep Society 5.0. Dengan kata lain, SDM unggul adalah mereka yang tidak hanya menguasai pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mampu beradaptasi, bersikap terbuka terhadap perubahan, dan berkontribusi secara aktif di lingkungan sosialnya.

Berdasarkan hasil evaluasi yang diperoleh melalui kuesioner digital, mayoritas peserta menyatakan bahwa kegiatan ini sangat bermanfaat dan mampu memberikan perspektif baru mengenai pentingnya membangun budaya kerja yang kuat. Sebagian besar peserta juga menyatakan bahwa mereka terdorong untuk mulai menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kegiatan akademik maupun profesional mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan sosialisasi berbasis daring tetap dapat memberikan dampak positif yang signifikan apabila dilakukan secara terencana, melibatkan partisipasi aktif, dan menyajikan materi yang kontekstual.

Kegiatan ini juga menegaskan peran strategis institusi pendidikan tinggi dalam pengembangan karakter SDM yang adaptif dan inovatif. Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat, perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial yang mampu memberikan solusi konkret terhadap tantangan di masyarakat, termasuk dalam hal pembentukan etos kerja dan

nilai-nilai profesionalisme. Kolaborasi antara dunia pendidikan, pelaku industri, dan masyarakat luas merupakan langkah penting dalam mewujudkan ekosistem kerja yang sehat dan berdaya saing.

Oleh karena itu, kegiatan seperti ini sangat relevan untuk dilanjutkan secara berkesinambungan dengan cakupan peserta yang lebih luas. Ke depan, kegiatan pengabdian ini dapat dikembangkan ke dalam bentuk pelatihan intensif, program mentoring, atau kerja sama multipihak yang lebih sistematis. Harapannya, kegiatan semacam ini mampu melahirkan generasi SDM Indonesia yang tangguh, berintegritas, serta mampu menjadi pelaku utama dalam transformasi sosial dan ekonomi yang berorientasi pada kemajuan teknologi dan nilai kemanusiaan sebagaimana diusung dalam Society 5.0.

## REFERENSI

- A.Aman-Ullah, W. Mehmood, S. Amin, and Y. A. Abbas, "Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership," *J. Innov. Knowl.*, vol. 7, no. 4, p. 100261, 2022, doi: 10.1016/j.jik.2022.100261.
- P.C. Susanto, N. N. Sawitri, H. Ali, and Z. T. Rony, "Analysis Of Competency And Job Satisfaction On The Performance," *ICHES Int. Conf. Humanit. Educ. Soc.*, vol. 3, no. 1, 2024.
- P.C. Susanto, N. N. Sawitri, H. Ali, and Z. T. Ronny, "Analysis of Competency , Discipline , and Self-Efficacy on The Performance of Aviation Security Staff: Literature Review," *Greenation Int. J. Tour. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 166–172, 2024.
- Jumawan, "Succession Planning : Analysis Competence , Work Motivation , Strategic Leadership Development and Assessment Employee," *Formosa J. Multidiscip. Res.*, vol. 2, no. 3, pp. 559–572, 2023, doi: [https:// 10.55927/fjmr.v2i3.3355](https://10.55927/fjmr.v2i3.3355).
- J.M. Putra, J. P. Soehaditama, A. Zen, U. Bhayangkara, and J. Raya, "Human Capital Basic Approach: Analysis Recruitment , Employee Retention Program , Leadership Development , System Reward , and Talent Management," vol. 2, no. 2, pp. 99–116, 2023.
- A.Zen, U. Bhayangkara, and J. Raya, "Organization Sustainability and Employee Performance in a Literature Review," vol. 2, no. 3, pp. 573–584, 2023.