

Optimalisasi Program Pelatihan Digital kepada Masyarakat untuk Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Transformasi Digital

Arum Natazya & Siti Ning Farida

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

21042010208@student.upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Di era transformasi digital, kebutuhan akan keterampilan teknologi dan literasi digital menjadi semakin mendesak untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini membahas pentingnya optimalisasi program pelatihan digital kepada masyarakat sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam menghadapi perkembangan teknologi. Pelatihan digital yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan industri diharapkan mampu memberdayakan masyarakat dan memperkecil kesenjangan keterampilan digital. Program pelatihan ini perlu disusun secara fleksibel, aplikatif, dan inklusif, sehingga dapat diakses oleh berbagai lapisan masyarakat. Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan metode kajian literatur. Hasil dari kajian ini menunjukkan bahwa optimalisasi pelatihan digital yang melibatkan pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan berpotensi meningkatkan kesiapan SDM dalam menghadapi tantangan era digital. Meskipun ada berbagai tantangan seperti keterbatasan infrastruktur dan kesenjangan pengetahuan digital, solusi berupa peningkatan akses teknologi dan pembaruan kurikulum pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi masyarakat. Kesimpulannya, optimalisasi pelatihan digital adalah strategi yang efektif dalam mendorong pertumbuhan SDM yang adaptif dan kompeten di era transformasi digital.

Kata Kunci: Pelatihan Digital, Kompetensi SDM, Transformasi Digital, Keterampilan Teknologi, Kesenjangan Digital.

ABSTRACT

In the era of digital transformation, the need for technological skills and digital literacy is becoming increasingly urgent to improve the competitiveness of human resources (HR). This research discusses the importance of optimising digital training programmes for the community as an effort to improve HR competencies in the face of technological developments. Digital training that is structured and relevant to industry needs is expected to empower the community and minimise the digital skills gap. This training programme needs to be structured in a flexible, applicable, and inclusive manner, so that it can be accessed by various levels of society. The method of implementing this community service activity was carried out using the literature review method. The results of this study show that optimising digital training involving the government, private sector, and educational institutions has the potential to improve the readiness of human resources in facing the challenges of the digital era. Although there are various challenges such as infrastructure limitations and digital knowledge gaps, solutions in the form of increasing access to technology and updating the training curriculum can have a positive impact on increasing community competence. In conclusion, optimising digital training is an effective strategy in encouraging the growth of adaptive and competent human resources in the era of digital transformation.

Keywords: Digital Training, HR Competencies, Digital Transformation, Tech Skills, Digital Divide.



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital saat ini telah mengalami perubahan yang signifikan disegala aspek kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu perubahan di lingkungan kerja yaitu penggunaan platform digital untuk meningkatkan pengalaman karyawan. Penerapan teknologi digital yang semakin meluas menuntut masyarakat untuk memiliki kompetensi digital yang memadai agar mampu beradaptasi dan bersaing di tengah perubahan yang cepat. (Safar Nasir et al., 2024) Namun sosialisasi dalam perkembangan digitalisasi masih belum dirasakan secara merata oleh masyarakat. Dapat dilihat dari permasalahan jumlah kemiskinan dan angkapengangguran di Indonesia saat ini masih cukup tinggi. Kurangnya pelatihan yang memadai serta dukungan teknis yang terbatas menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas digital Sumber Daya Manusia (SDM).

Dalam mewujudkan hal tersebut perlu adanya beberapa persiapan yang harus dilakukan, seperti program pelatihan digital dan pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan konsep perencanaan, pelaksanaan, proses dan evaluasi secara bertahap (Rohman Hakim, 2022). Oleh karena itu peran dari Sumber Daya Manusia merupakan kunci dari kekuatan dan keberhasilan dari adanya program pelatihan digital yang tepat sasaran sangat dibutuhkan untuk memberdayakan masyarakat dan meningkatkan kompetensi mereka di berbagai sektor.

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mengalami peningkatan karena pengaruh dari pola pendidikan yang melibatkan pada aspek pelaksanaan dan perpaduan antara masyarakat usaha micro dengan competition usaha macro.

Harapan dari peningkatan Sumber Daya Manusia di era digitalisasi dapat berdampak pada kesejahteraan masyarakat serta modal investasi untuk meningkatkan pendapatan masyarakat. (Safar Nasir et al., 2024)

Optimalisasi program pelatihan digital ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dapat mendorong terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih unggul, siap menghadapi tantangan di era digital, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan ekonomi dan sosial.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan metode kajian literatur yang tahapan pelaksanaan dapat didiskripsikan sebagai berikut :
Tabel 1. Tahapan Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat Kajian Literatur

No	Tahapan	Kegiatan
1	Identifikasi masalah dan tujuan	Mengidentifikasi permasalahan yang relevan di masyarakat, menyusun tujuan yang jelas dan spesifik
2	Penentuan topik dan fokus kajian literatur	Menentukan topik kajian literatur yang sesuai dengan masalah yang dihadapi oleh masyarakat
3	Pengumpulan literatur	Melakukan riset dari berbagai sumber terpercaya seperti jurnal, buku, laporan penelitian, artikel ilmiah, dsb

4	Perancangan program pengabdian	Perancangan program yang sesuai berdasarkan kajian literatur dan kebutuhan masyarakat, program dapat berupa penyebaran informasi berdasarkan kajian literatur
5	Pelaksanaan program	Melaksanakan progeram pengabdian masyarakat berdasarkan rencana yang telah dibuat
6	Penyusunan laporan	Menyusun laporan yang mencakup metode kajian literatur, implementasi program, dan hasil

HASIL DAN PEMBAHASAN

Digitalisasi merupakan suatu perubahan dan kemajuan yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia yang secara langsung dapat mempermudah dalam banyak hal akibat teknologi berkembang semakin pesat. Dalam dunia industri fenomena digitalisasi tentunya tidak bisa terelakkan dengan banyaknya jumlah aktivitas bisnis yang bergantung pada kemajuan teknologi. Namun tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas maka optimalisasi pemanfaatan digital akan sulit untuk berkembang, oleh karena itu salah satu tren yang semakin mendominasi dalam lingkungan kerja ialah pemanfaatan platform digital.

Pentingnya Program Pelatihan Digital di Era Transformasi Digital

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang terpenting dalam memajukan suatu bangsa. Manajemen merupakan proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, pemahaman yang diberikan kepada masyarakat mengenai optimalisasi digitalisasi dapat dimulai dari pengenalan lebih dalam dan terstruktur yaitu literasi digital. Dengan adanya literasi digital

diharapkan mampu untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat untuk mendukung daya saing masyarakat dalam sektor ekonomi. Berdasarkan kajian literatur, kesenjangan keterampilan digital yaitu IMDI (Indeks Masyarakat Digital Indonesia) menjadi salah satu tantangan besar di banyak negara, termasuk Indonesia yaitu dengan angka IMDI Nasional 43.34. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusioanal. Tujuan dimensi individual yaitu fokus pada sesuatu yang harus dicapai seorang pekerja. Tujuan dimensi institusional fokus pada apa yang dapat dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan. (Irawaty et al., 2023).

Harapan dari peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di era teknologi digital dapat meningkatkan kompetensi dan ketrampilan agar mampu beradaptasi dengan cepat terhadap transformasi digital. Individu yang bekerja disebuah organisasi atau perusahaan disebut Sumber Daya Manusia (SDM) yang perlu dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan. Optimalisasi pelatihan digital juga dapat memberikan nilai ekonomi masyarakat meningkat dengan status sosial masyarakat yang sejahtera secara mental, financial, dan psikologis. Dapat juga memperkecil kesenjangan keterampilan dan membantu masyarakat lebih kompetitif di pasar kerja. **Optimalisasi Pelaksanaan Program Pelatihan Digital**

Optimalisasi program pelatihan digital perlu memperhatikan beberapa faktor yang sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan masyarakat terhap perkembangan digitalisasi. Diantaranya yaitu :

a. Penyesuaian materi dengan kebutuhan masyarakat dan industri

Hal ini penting untuk dilakukan karena sebelum pelatihan dimulai harus melakukan analisis kebutuhan (need assessment) untuk memastikan tepat sasaran. Pelatihan harus sesuai denfan kebutuhan masyarakat dan tren industri. Materi harus relevan dengan ketrampilan

yang paling dibutuhkan di dunia kerja saat ini, seperti penguasaan software, pengelolaan data dan pemanfaatan media sosial untuk pemasaran.

- b. **Aksebilitas dan inklusivitas program pelatihan**
Program pelatihan harus dirancang agar dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan atau yang tinggal di daerah terpencil. Hal ini bisa dicapai dengan menyediakan pelatihan secara daring (online) maupun tatap muka (offline) yang terjangkau dan fleksibel. Selain itu, dukungan infrastruktur seperti akses internet dan perangkat digital yang memadai harus menjadi perhatian utama agar masyarakat dapat mengikuti pelatihan dengan efektif.
- c. **Penyusunan materi yang interaktif dan praktis**
Materi pelatihan digital yang optimal harus interaktif dan aplikatif, sehingga peserta pelatihan dapat langsung mengimplementasikan keterampilan yang diperoleh. Pendekatan ini membantu masyarakat memahami konsep digital secara lebih baik dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menerapkan teknologi di kehidupan sehari-hari maupun di tempat kerja.
- d. **Kolaborasi dengan pihak terkait**
Untuk mencapai hasil yang maksimal, pelatihan digital sebaiknya dilakukan dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan. Kolaborasi ini memungkinkan pelatihan yang lebih komprehensif dan selaras dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Dampak Program Pelatihan Digital Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelaksanaan program pelatihan digital yang optimal akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi SDM (Tripalupi, 2021). Pertama, peserta pelatihan akan memiliki keterampilan digital

yang lebih baik, sehingga lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan yang dibawa oleh revolusi industri 4.0 (Widasiwi Setianingrum, 2024). Kedua, program ini juga akan meningkatkan daya saing masyarakat dalam persaingan global, terutama dalam sektor ekonomi berbasis teknologi.

Selain itu, program pelatihan digital dapat mendorong pengembangan keterampilan soft skills seperti kemampuan berkomunikasi secara efektif, kolaborasi virtual, serta problem-solving di lingkungan digital. Dengan keterampilan tersebut, SDM Indonesia akan lebih mampu menghadapi tantangan di era digital dan siap berinovasi dalam berbagai sektor.

Tantangan dan Solusi dalam Optimalisasi Program Pelatihan Digital

Optimalisasi pelatihan digital mengalami beberapa tantangan antara lain :

- a. **Keterbatasan akses teknologi**
Di beberapa wilayah, akses terhadap teknologi dan internet masih terbatas, sehingga masyarakat kesulitan untuk mengikuti pelatihan digital.
- b. **Kesenjangan pengetahuan digital** Banyak masyarakat yang belum terbiasa atau memiliki pengetahuan dasar tentang teknologi, sehingga membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami materi pelatihan.
- c. **Perubahan teknologi yang cepat** Kemajuan teknologi yang cepat juga menjadi tantangan karena materi pelatihan harus terus diperbarui agar tetap relevan dengan tren teknologi terbaru.

Untuk mengatasi beberapa tantangan diatas, perlu adanya solusi yang dapat diterapkan antara lain :

- a. **Peningkatan infrastuktur digital**
Pemerintah dan sektor swasta perlu bekerja sama untuk meningkatkan akses internet di seluruh wilayah, khususnya daerah-daerah yang masih tertinggal dalam hal infrastruktur digital.
- b. **Pendidikan literasi digital sejak dini**

Literasi digital harus diperkenalkan sejak dini melalui sistem pendidikan formal maupun informal, sehingga masyarakat memiliki dasar keterampilan teknologi yang kuat.

- c. Materi yang fleksibel dan dinamis
Kurikulum pelatihan digital harus dirancang agar fleksibel dan mudah disesuaikan dengan perkembangan teknologi yang cepat, serta mencakup beragam level keterampilan.

KESIMPULAN

Optimalisasi program pelatihan digital kepada masyarakat merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era transformasi digital. Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan metode kajian literatur. Pelatihan ini tidak hanya memberikan keterampilan teknis yang relevan dengan perkembangan teknologi, tetapi juga memperkecil kesenjangan digital dan memperkuat daya saing SDM di pasar kerja global. Dalam pelaksanaannya, program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan industri, serta memastikan aksesibilitas bagi semua lapisan masyarakat. Meskipun menghadapi tantangan seperti keterbatasan akses teknologi dan cepatnya perubahan teknologi, program pelatihan yang dirancang dengan kolaborasi berbagai pihak, kurikulum yang dinamis, serta dukungan infrastruktur digital yang memadai dapat memberikan dampak positif yang signifikan. Dengan demikian, masyarakat akan lebih siap menghadapi tantangan di era digital dan berkontribusi secara optimal dalam berbagai sektor pembangunan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang tiada henti selama proses penulisan karya ilmiah ini. Ucapan terima kasih juga

disampaikan kepada Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur atas dukungan moral dan fasilitas yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan. Semoga semua bantuan dan dukungan ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu masyarakat luas

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Aloysius Vincentius Calvin (2021). Pengelolaan Bisnis Start-Up Bidang Jasa didasarkan Kapabilitas Sumber Daya Manusia yang Unggul di dalam Dunia Digital. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(5), 695–711. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i5.296>
- Amalina Saputri, L., Iqbaal Maulana, M., Kholik Istiqomah, N., & Ratnawati, I. (2024). Tantangan dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital: Studi Literatur. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 4 (Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi Digital), 902–919.
- Ariesca Riana, M., Syarif, R., Januar Malik, A., Fitriyani, Nur Fatimah Syahnur, K., Waspada, S., & Arifin, I. (2024). Optimalisasi Kinerja SDM Melalui Digitalisasi dan Manajemen Dokumen. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 6(1), 329–336.
- Irawaty, T., Wulandari, W., Rohayatin, T., & Fujilestar, N. A. (2023). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Penerapan E-Government Di Desa Wantilan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MEMBANGUN NEGERI*, 7(1), 181–190.

- Martaningtyas, N. U. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital Marketing untuk Mencapai Kesuksesan dalam Berbisnis di Media Sosial Guna Memajukan Sektor UMKM. *Mbic*, 556–567.
- Novita, T. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya DIGital Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197.
- Pariq, S. (2021). Penguatan Peran Widyaiswara Dalam Peningkatan Kuliatas Sumber Daya Manusia Menuju Konsep Smart ASN 4.0. *Jurnal Prahaiswara*, 2(November), 215–224. <https://prajaiswara.jambiprov.go.id>
- Prabowo, B., Samsudin, A., & Widiyanti, R. N. (2024). Analisis Perencanaan dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Artificial Intelligence. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 1793–1799.
- Putri, D. D., Wijaya, S. E., Sofiah, Aini, Q., & Ulum, B. (2024). Tantangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.66>
- Putri, D., Fauziah, S. N., & Gaol, P. L. (2023). Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mempersiapkan Era Society 5 . 0. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 20–32.
- R. Ridwan, A. Khaerunisa, A. M. et al. (2023). Pengaruh Perilaku Sumber Daya Manusia Dalam Kehidupan Organisasi Bisnis Di Era Global. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 65–77.
- Rawis, J. A. M., & Kaligis, J. N. (2024). Revolusi Mental 4.0 :Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Kesejahteraan Organisasional Dalam Lingkup Dunia Pendidikan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 2498–2507.
- Rohman Hakim, A. (2022). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat Di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 16(1), 1–23.
- Safar Nasir, M., Saleh, R., & Yuniarti, D. (2024). Upaya Optimalisasi Kemampuan Entrepreneurship Era Digital. *JICS : Journal Of International Community Service*, 3(01), 1–16. <https://doi.org/10.62668/jics.v3i01.1172>
- Sakir, S., Mutiarin, D., & Afisa, A. (2023). Digitalisasi Kalurahan: Pendampingan Optimalisasi Website dan Media Sosial Sebagai Layanan Berbasis Digital di Kalurahan Sendangarum Minggir Sleman. *Abdi: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(2), 271–277. <https://doi.org/10.24036/abdi.v5i2.390>
- Sihaloho, R. P., Harmen, H., Simarmata, R. C., Syaputra, I., Satria, M. R., & Tamba, J. B. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Indutri 4.0: Penundaan Upah Karyawan PT.INTI. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 259–265. <https://doi.org/10.46576/bn.v7i1.4520>
- Trikurnian, A. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Pada UMKM Studi Kasus di Kemari Coffee. *EXERO : Journal of Research in Business and Economics*, 6(1), 39–62. <https://doi.org/10.24071/exero.v6i1.6686>
- Tripalupi, R. I. (2021). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Berbasis Digital 4.0 di Masa Pandemi Covid 19. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 387–396.

Widasiwi Setianingrum, H. (2024). Urgensi digitalisasi MSDM. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 2(mamam), 5–10.

Widosari, G. S. A., Rahmanie, W. N., & Dasmadi. (2023). Pengaruh Era Digital Pada Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Cahaya Mandalika (JCM)*, 3(2), 1166–1171.