

PELATIHAN HR DIGITAL SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA INDUSTRI 4.0

Dede Suleman¹

Kelvin Setiawan²

Universitas Bunda Mulia^{1,2}

L2314@lecturer.bundamulia.ac.id¹

m81250012@student.ubm.ac.id²

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis digital melalui pelatihan dan sertifikasi. Kegiatan dilaksanakan secara daring pada tanggal 5–6 Maret 2026 dengan jumlah peserta sebanyak 116 orang yang berasal dari kalangan mahasiswa, praktisi, dan masyarakat umum. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif dan aplikatif melalui ceramah, diskusi interaktif, studi kasus, serta evaluasi melalui ujian sertifikasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan pemahaman terhadap konsep HR digital, *Human Resource Information System* (HRIS), Kecerdasan Buatan, serta pengambilan keputusan berbasis data. Tingkat kelulusan peserta mencapai mayoritas pada kategori lulus, yang menunjukkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi. Selain itu, peserta juga menunjukkan peningkatan kemampuan analitis dan problem solving dalam menghadapi permasalahan SDM. Kegiatan ini memberikan kontribusi dalam pengembangan SDM yang adaptif terhadap transformasi digital. Pelatihan berbasis digital terbukti mampu meningkatkan kesiapan kerja peserta serta mendukung peran strategis SDM dalam organisasi.

Kata Kunci: HR Digital, HRIS, Kecerdasan Buatan, Pelatihan SDM, Pengabdian Masyarakat

ABSTRACT

This community service activity aims to enhance participants' competencies in Digital Human Resource Management (HRM) through training and certification programs. The activity was conducted online on March 5–6, 2026, involving 116 participants from students, practitioners, and the general public. The implementation method applied a participatory and practical approach through lectures, interactive discussions, case studies, and certification-based evaluation. The results indicate that participants experienced significant improvement in understanding digital HR concepts, including Human Resource Information Systems (HRIS), Artificial Intelligence (AI), and data-driven decision-making. The majority of participants successfully passed the certification, indicating the effectiveness of the training program. In addition, participants demonstrated improved analytical and problem-solving skills in addressing HR-related issues. This activity contributes to the development of adaptive human resources in the digital transformation era. Digital-based training is proven to enhance participants' work readiness and strengthen the strategic role of HR within organizations.

Keywords: Digital HR, HRIS, Artificial Intelligence, Human Resource Training, Community Service

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Christin et al.,

2025). Transformasi digital tidak hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga mempengaruhi bagaimana organisasi mengelola tenaga kerja, mengembangkan kompetensi, serta mengambil keputusan berbasis data. Dalam konteks ini, praktik manajemen SDM modern tidak lagi bersifat administratif semata, melainkan telah berkembang menjadi fungsi strategis yang berperan dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (Dede Suleman et al., 2023).

Transformasi tersebut ditandai dengan meningkatnya penggunaan teknologi seperti *Human Resource Information System* (HRIS), Artificial Intelligence (AI), dan data analytics dalam pengelolaan SDM (Armiani & Nursaniwi, 2023). Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk melakukan proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pengambilan keputusan secara lebih efektif dan efisien. Menurut (Suleman, 2024), pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM dapat meningkatkan akurasi pengambilan keputusan serta mempercepat proses administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual (Faujiah & Novita, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi menjadi elemen penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM di era modern. Perkembangan tersebut juga menimbulkan tantangan baru, khususnya terkait kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan teknologi. Tidak semua individu memiliki kompetensi yang memadai dalam mengoperasikan sistem berbasis digital atau memahami konsep HR modern (Nursalim et al., 2025). Kesenjangan kompetensi ini menjadi salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh organisasi maupun institusi pendidikan. Menurut (Tampiko, 2019), pelatihan dan pengembangan SDM menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kemampuan individu agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Dalam konteks pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat, perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menjembatani kesenjangan antara kebutuhan industri dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat (Abugre & Nasere, 2020). Melalui kegiatan pelatihan yang berbasis kebutuhan industri, perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas SDM. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pelatihan dan sertifikasi menjadi salah satu bentuk implementasi tridharma perguruan tinggi yang relevan dengan tuntutan zaman (Dari et al., 2023). Pelatihan dan sertifikasi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi individu secara sistematis dan terstruktur. Pelatihan memberikan kesempatan kepada peserta untuk memahami konsep-konsep dasar serta praktik terbaik dalam pengelolaan SDM, sedangkan sertifikasi menjadi bentuk pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki. Menurut (Sabri et al., 2024), program pelatihan yang efektif harus mampu mengintegrasikan aspek teoritis dan praktis agar peserta dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi kerja nyata.

Pelatihan berbasis digital juga memberikan fleksibilitas dalam proses pembelajaran, terutama dalam kondisi yang menuntut pembelajaran jarak jauh. Penggunaan platform online seperti Zoom atau Learning Management System (LMS) memungkinkan kegiatan pelatihan dapat diakses oleh peserta dari berbagai lokasi tanpa batasan geografis (Restianto, 2022). Hal ini sejalan dengan perkembangan konsep pembelajaran digital yang menekankan pada fleksibilitas, aksesibilitas, dan efisiensi (Fahrudin et al., 2025). Kegiatan pelatihan dan sertifikasi Manajemen SDM yang dilaksanakan dalam program pengabdian kepada masyarakat ini dirancang untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai praktik HR modern berbasis digital. Materi yang disampaikan mencakup berbagai aspek penting, seperti transformasi digital dalam HR, penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM, talent management, leadership, serta *employee well-being*. Peserta mampu memahami peran strategis SDM dalam organisasi serta mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri.

Kegiatan ini juga dilengkapi dengan evaluasi berupa ujian sertifikasi yang bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta. Evaluasi ini menjadi indikator keberhasilan dalam proses transfer knowledge

serta memberikan motivasi bagi peserta untuk lebih serius dalam mengikuti pelatihan. Menurut (Aggarwal & Mittal, 2021), evaluasi dalam pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan pembelajaran telah tercapai secara optimal. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan dan sertifikasi Manajemen SDM ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi peserta, khususnya dalam menghadapi tantangan dunia kerja di era digital. Kegiatan ini juga diharapkan mampu mendukung pengembangan SDM yang unggul, adaptif, dan kompetitif, sehingga dapat berkontribusi secara positif terhadap perkembangan organisasi dan masyarakat secara luas.

Perkembangan konsep manajemen SDM digital juga menuntut adanya perubahan paradigma dalam pengelolaan tenaga kerja (Pahira & Rinaldy, 2023). Organisasi tidak lagi hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada penciptaan nilai melalui pengelolaan talenta yang strategis. Pendekatan ini dikenal dengan istilah *strategic human resource management*, di mana fungsi SDM berperan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara jangka panjang (Pertiwi & Novi Yanti, 2024). Dalam konteks ini, kemampuan SDM dalam memahami teknologi digital menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki. Integrasi teknologi dalam manajemen SDM juga memungkinkan organisasi untuk menerapkan pendekatan berbasis data (*data-driven HR*). Melalui pemanfaatan *data analytics*, organisasi dapat mengidentifikasi pola perilaku karyawan, memprediksi kebutuhan tenaga kerja, serta meningkatkan efektivitas kebijakan SDM. Hal ini memberikan keunggulan kompetitif karena keputusan yang diambil menjadi lebih objektif dan berbasis fakta (Yosepa et al., 2020). Oleh karena itu, penguasaan analisis data menjadi salah satu keterampilan penting yang perlu dikembangkan melalui pelatihan.

Perkembangan teknologi juga mendorong munculnya konsep *employee experience* yang menempatkan karyawan sebagai pusat dari strategi organisasi. Pengelolaan pengalaman karyawan yang baik dapat meningkatkan tingkat keterlibatan (*employee engagement*) serta produktivitas kerja (Benson et al., 2013). Teknologi digital, seperti aplikasi HR berbasis mobile dan platform kolaborasi, memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan karyawan (Aggarwal et al., 2022). Implementasi teknologi dalam manajemen SDM tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan literasi digital, serta kurangnya kesiapan infrastruktur. Pendekatan yang komprehensif dalam proses pengembangan SDM perlu dilakukan, salah satunya melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai media untuk membangun *mindset digital* di kalangan peserta (Pertiwi & Novi Yanti, 2024). Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, pelatihan dilakukan bekerja sama dengan AHS Manajemen sebagai mitra profesional yang memiliki pengalaman dalam bidang pengembangan SDM dan sertifikasi kompetensi. Keterlibatan AHS Manajemen memberikan nilai tambah dalam hal kualitas materi, metode pembelajaran, serta relevansi dengan kebutuhan industri. Pendekatan yang digunakan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif melalui studi kasus dan simulasi yang mencerminkan kondisi nyata di dunia kerja.

Kegiatan ini juga dirancang untuk mendorong peningkatan kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah peserta. Era digital, kemampuan tersebut menjadi sangat penting karena individu dihadapkan pada situasi yang kompleks dan dinamis. Melalui metode pembelajaran yang interaktif, peserta diharapkan mampu mengembangkan kemampuan analitis serta mengambil keputusan yang tepat berdasarkan informasi yang tersedia (Jelang Ramadhan & Reyhan Alif Rachmadsyah, 2023). Kegiatan pelatihan ini juga memiliki relevansi yang tinggi dengan kebutuhan dunia kerja saat ini, di mana perusahaan semakin mencari tenaga kerja yang tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga keterampilan praktis dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Pelatihan dan sertifikasi menjadi salah satu instrumen penting dalam meningkatkan daya saing individu di pasar kerja. Sertifikasi yang diperoleh peserta dapat menjadi bukti

kompetensi yang diakui dan meningkatkan peluang karir di masa depan (Fadila & Uliani, 2020).

Pengembangan SDM berbasis digital melalui kegiatan pelatihan dan sertifikasi merupakan langkah strategis dalam menghadapi tantangan era transformasi digital. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki tanggung jawab untuk berperan aktif dalam proses ini melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat, target dalam pelatihan ini adalah masyarakat umum, mahasiswa dan praktisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Adanya kolaborasi antara akademisi dan praktisi, seperti dalam kegiatan yang melibatkan AHS Manajemen, diharapkan tercipta sinergi yang mampu menghasilkan SDM yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi perubahan di masa depan.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dan sertifikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis digital yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta dalam memahami serta mengimplementasikan praktik HR modern. Kegiatan ini diselenggarakan secara daring melalui *platform Zoom Meeting* pada tanggal 5–6 Maret 2026 dengan jumlah peserta sebanyak 116 orang yang berasal dari kalangan mahasiswa, praktisi, dan masyarakat umum melalui pendaftaran secara online dengan google form, serta undangan secara langsung kepada para praktisi. Pelaksanaan kegiatan bekerja sama dengan AHS Manajemen sebagai mitra profesional dalam penyusunan materi, penyediaan narasumber, serta pelaksanaan evaluasi sertifikasi. Metode pelaksanaan dirancang dengan pendekatan partisipatif dan aplikatif yang mengintegrasikan pemahaman teoritis dan praktik lapangan. Pendekatan ini dipilih agar peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan konseptual, tetapi juga mampu mengaplikasikan materi dalam konteks dunia kerja yang dinamis. Metode yang digunakan meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus berbasis industri, serta evaluasi melalui ujian sertifikasi. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

Tahap Persiapan

Pada tahap ini dilakukan identifikasi kebutuhan peserta terkait kompetensi di bidang manajemen SDM, khususnya dalam menghadapi era digital. Proses ini mencakup analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) untuk memastikan kesesuaian materi dengan tuntutan industri. Selain itu, dilakukan penyusunan kurikulum pelatihan yang mencakup topik *HR digital*, *Human Resource Information System (HRIS)*, *Artificial Intelligence (AI)*, serta *data-driven HR*. Koordinasi juga dilakukan dengan AHS Manajemen terkait teknis pelaksanaan, jadwal kegiatan, serta kesiapan perangkat pembelajaran.

Tahap Pelaksanaan Pelatihan

Tahap ini merupakan inti kegiatan yang dilaksanakan selama dua hari secara intensif. Penyampaian materi dilakukan secara sistematis dan terstruktur sebagai berikut: Hari Pertama, materi difokuskan pada pengenalan konsep dasar transformasi digital dalam manajemen SDM. Peserta diberikan pemahaman mengenai penggunaan teknologi dalam proses HR, seperti rekrutmen digital, pengelolaan data karyawan, serta pemanfaatan HRIS. Konsep *talent management*, *employer branding*, dan strategi retensi karyawan. Metode ceramah dikombinasikan dengan studi kasus untuk memperkuat pemahaman peserta. Hari Kedua, materi berfokus pada aspek strategis dalam pengelolaan SDM, seperti HR business partnering, performance appraisal, change management, serta pengembangan budaya organisasi yang adaptif. Peserta juga mendapatkan materi terkait leadership, etika organisasi, dan *employee well-being*. Pada tahap ini, metode diskusi interaktif dan *problem-based learning* lebih ditekankan guna meningkatkan keterlibatan peserta secara aktif.

Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan melalui ujian sertifikasi berbasis online yang bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang telah disampaikan. Evaluasi juga dilakukan secara berkelanjutan selama proses pelatihan melalui tanya jawab, diskusi, dan analisis studi kasus. Hasil evaluasi ini menjadi indikator keberhasilan kegiatan serta dasar pemberian sertifikasi kompetensi kepada peserta.

Tahap Tindak Lanjut

Sebagai upaya keberlanjutan, peserta diberikan akses terhadap materi tambahan serta informasi mengenai program lanjutan yang diselenggarakan oleh AHS Manajemen. Tahap ini bertujuan untuk mendorong peserta agar terus mengembangkan kompetensi secara mandiri dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dan sertifikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis digital diikuti oleh 116 peserta yang berasal dari berbagai latar belakang, baik mahasiswa, praktisi, maupun masyarakat umum. Tingginya jumlah peserta menunjukkan adanya kebutuhan yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi di bidang SDM, khususnya dalam menghadapi era transformasi digital.

Kegiatan berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan rencana yang telah disusun. Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan kegiatan, peserta menunjukkan tingkat antusiasme yang tinggi, terutama pada sesi diskusi interaktif serta pendekatan pelaksanaan kegiatan ini juga mengacu pada prinsip pembelajaran orang dewasa (*andragogi*), di mana peserta diposisikan sebagai individu yang telah memiliki pengalaman belajar dan kebutuhan yang spesifik. Proses pembelajaran dirancang lebih fleksibel, kontekstual, dan relevan dengan pengalaman peserta. Materi yang disampaikan selalu dikaitkan dengan praktik nyata di dunia kerja, sehingga peserta dapat lebih mudah memahami dan mengaplikasikannya. Implementasinya, setiap sesi pelatihan dirancang dengan alur yang sistematis, dimulai dari pemaparan konsep dasar, dilanjutkan dengan pemberian contoh kasus, dan diakhiri dengan diskusi serta refleksi. Pendekatan ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman konseptual sekaligus meningkatkan kemampuan analitis peserta. Penggunaan studi kasus berbasis industri juga memberikan gambaran nyata mengenai tantangan dan solusi dalam pengelolaan SDM di era digital.

Penggunaan *platform Zoom Meeting* memungkinkan interaksi yang tetap efektif meskipun kegiatan dilakukan secara daring. Fitur seperti *breakout room*, *chat*, dan *polling* dimanfaatkan untuk meningkatkan partisipasi peserta serta menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif. Hal ini penting untuk menjaga keterlibatan peserta serta menghindari kejenuhan selama proses pelatihan berlangsung. Lebih lanjut, pendekatan evaluasi berkelanjutan (*continuous assessment*) juga diterapkan untuk memantau perkembangan pemahaman peserta. Evaluasi tidak hanya dilakukan pada akhir kegiatan, tetapi juga selama proses pembelajaran berlangsung. Hal ini memungkinkan peserta untuk memperoleh umpan balik secara langsung dan memperbaiki pemahaman mereka secara bertahap. Selain aspek teknis dan kognitif, kegiatan ini juga menekankan pada pengembangan *soft skills*, seperti kemampuan komunikasi, berpikir kritis, dan *problem solving*. Melalui diskusi dan interaksi aktif, peserta didorong untuk menyampaikan ide serta solusi terhadap permasalahan yang dibahas. Hal ini menjadi nilai tambah karena kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dalam dunia kerja modern.

Terakhir, kegiatan ini dirancang untuk memberikan dampak jangka panjang melalui peningkatan kesadaran peserta terhadap pentingnya pembelajaran berkelanjutan (*lifelong learning*). Peserta diharapkan

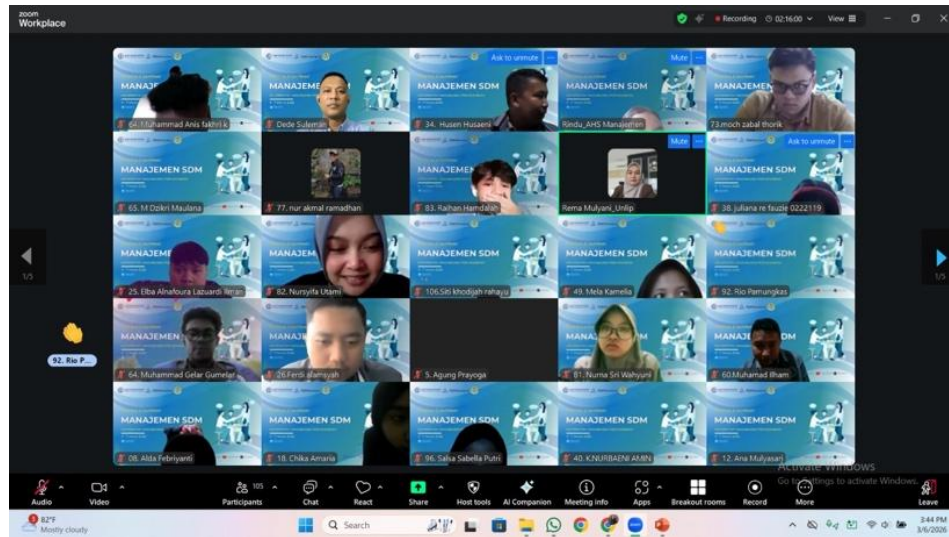
tidak hanya berhenti pada pelatihan ini, tetapi terus mengembangkan kompetensi mereka, khususnya dalam bidang HR digital yang terus berkembang. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, kegiatan pengabdian kepada masyarakat diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas SDM yang adaptif, kompetitif, dan siap menghadapi tantangan di era transformasi digital.

Tabel 1. Tingkat Pemahaman Peserta terhadap Materi

No	Indikator Pemahaman	Baik (%)	Cukup (%)	Kurang (%)
1	Konsep HR Digital	82	15	3
2	Penggunaan HRIS	78	18	4
3	AI dalam Manajemen SDM	75	20	5
4	Data-driven HR	80	16	4
5	Strategi Talent Management	84	13	3

Sumber : Review Jawaban kuis

Berdasarkan Tabel 1, tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan berada pada kategori baik. Mayoritas peserta menunjukkan pemahaman yang tinggi pada berbagai topik yang disampaikan, terutama pada materi strategi talent management dan konsep HR digital. Masih terdapat sebagian kecil peserta yang berada pada kategori cukup dan kurang, khususnya pada materi yang bersifat teknis seperti penerapan *Artificial Intelligence* (AI) dalam manajemen SDM. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pelatihan yang diberikan efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta, namun tetap diperlukan pendalaman materi pada aspek yang lebih kompleks.

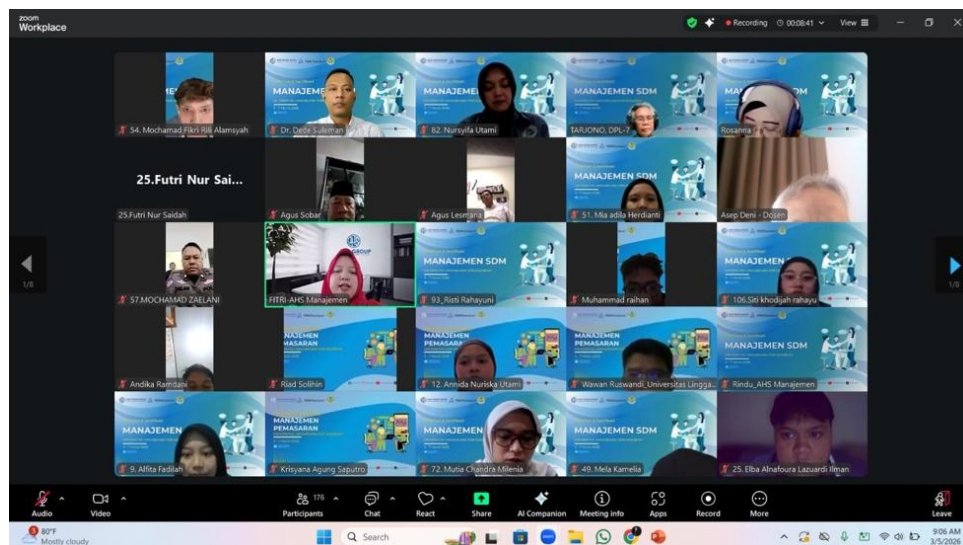


Gambar 1. Pelatihan Hari Pertama

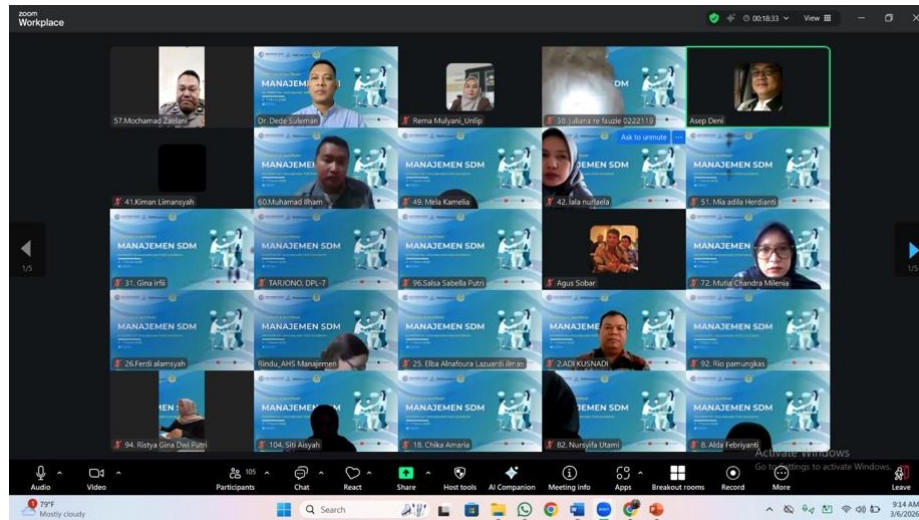
Metode pelatihan yang digunakan dalam kegiatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta. Kombinasi antara ceramah, diskusi interaktif, dan studi kasus memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih komprehensif. Ceramah membantu peserta dalam memahami konsep dasar, sedangkan diskusi dan studi kasus memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam konteks nyata. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *experiential learning* yang menekankan pentingnya pengalaman dalam proses pembelajaran (Amusan & Adebola Oyekunle,

2016). Dalam konteks pelatihan ini, peserta tidak hanya menjadi penerima informasi, tetapi juga berperan aktif dalam proses pembelajaran melalui interaksi dan refleksi. Selain itu, penggunaan platform digital dalam pelaksanaan pelatihan juga memberikan fleksibilitas bagi peserta untuk mengikuti kegiatan dari berbagai lokasi. Hal ini menjadi salah satu keunggulan dalam pelaksanaan pelatihan berbasis online, terutama dalam menjangkau peserta yang lebih luas. Namun demikian, terdapat beberapa kendala teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil pada sebagian peserta, yang menjadi tantangan dalam pelaksanaan kegiatan daring.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan kompetensi peserta, baik dari aspek pengetahuan (*knowledge*) maupun keterampilan (*skills*). Dari aspek pengetahuan, peserta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep manajemen SDM berbasis digital, termasuk penggunaan teknologi dalam pengelolaan karyawan. Sementara itu, dari aspek keterampilan, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menganalisis permasalahan SDM serta merumuskan solusi yang tepat. Hal ini terlihat dari hasil diskusi dan studi kasus, di mana peserta mampu mengidentifikasi masalah dan memberikan rekomendasi yang relevan. Peningkatan kompetensi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan kinerja individu secara signifikan (Istiantara, 2019). Integrasi teknologi dalam pelatihan juga berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran (Bond et al., 2020). Hasil kegiatan ini memiliki implikasi yang penting terhadap pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks transformasi digital. Pelatihan ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dunia kerja. Dalam era digital, organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan teknologi (Noer Choidah et al., 2024). Oleh karena itu, pelatihan seperti ini menjadi sangat relevan dalam mendukung pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri.



Gambar 2. Diskusi Tanya Jawab



Gambar 3. Diskusi Interaktif Peserta

Kegiatan ini juga berkontribusi dalam meningkatkan kesadaran peserta terhadap pentingnya continuous learning. Peserta didorong untuk terus mengembangkan kompetensi mereka, khususnya dalam bidang HR digital yang terus berkembang. Hal ini penting untuk menjaga daya saing individu di pasar kerja yang semakin kompetitif. Terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Perbedaan latar belakang peserta juga mempengaruhi tingkat pemahaman terhadap materi yang disampaikan. Namun demikian, secara keseluruhan kegiatan ini memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kompetensi peserta. Evaluasi yang dilakukan menunjukkan bahwa metode yang digunakan sudah cukup efektif, meskipun masih perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut, seperti penggunaan metode pembelajaran yang lebih interaktif serta pemanfaatan teknologi yang lebih optimal. Secara akademik, kegiatan ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis digital dengan pendekatan partisipatif mampu meningkatkan kompetensi peserta secara signifikan. Hal ini mendukung teori bahwa pembelajaran yang menggabungkan aspek kognitif dan pengalaman praktis lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman (Noer Choidah et al., 2024). Kegiatan ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan model pelatihan SDM berbasis digital yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks. Model ini mengintegrasikan teknologi, interaksi, dan evaluasi sebagai satu kesatuan dalam proses pembelajaran. Hasil kegiatan ini tidak hanya memberikan manfaat praktis bagi peserta, tetapi juga kontribusi ilmiah dalam pengembangan metode pelatihan SDM yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan era digital.

SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan dan sertifikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis digital telah berhasil dilaksanakan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi peserta. Dengan jumlah peserta sebanyak 116 orang dari berbagai latar belakang, kegiatan ini menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap peningkatan kompetensi di bidang SDM, khususnya yang berbasis digital, semakin meningkat di era transformasi digital. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan pemahaman terhadap konsep dan praktik manajemen SDM modern, termasuk pemanfaatan teknologi seperti *Human Resource Information System* (HRIS), *Artificial Intelligence* (AI), serta pendekatan berbasis data dalam pengambilan keputusan. Selain itu, peserta juga menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menganalisis permasalahan SDM serta merumuskan solusi yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Metode pelatihan yang mengkombinasikan ceramah,

diskusi interaktif, dan studi kasus terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan pemahaman peserta. Pendekatan ini memungkinkan peserta untuk tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mengaplikasikannya dalam konteks nyata. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan di era digital. Selain itu, kegiatan ini juga memperkuat peran perguruan tinggi dalam melaksanakan fungsi pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk pengembangan kegiatan serupa di masa mendatang. Perlu dilakukan pengembangan metode pelatihan yang lebih interaktif, seperti penggunaan simulasi atau praktik langsung berbasis digital, agar peserta dapat memperoleh pengalaman yang lebih mendalam. Kegiatan pelatihan dapat dilaksanakan secara blended learning (kombinasi daring dan luring) untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran serta interaksi antara peserta dan fasilitator. Perlu dilakukan tindak lanjut (follow-up) berupa mentoring atau pendampingan bagi peserta setelah pelatihan, sehingga kompetensi yang telah diperoleh dapat terus dikembangkan dan diimplementasikan dalam dunia kerja. Disarankan untuk memperluas jangkauan peserta dengan melibatkan lebih banyak sektor industri, sehingga kegiatan pengabdian dapat memberikan dampak yang lebih luas terhadap peningkatan kualitas SDM secara nasional.

Perbaikan dan pengembangan yang dilakukan pada saat pelatihan pengabdian berlangsung, diharapkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di bidang manajemen SDM dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam mendukung transformasi digital dan peningkatan daya saing sumber daya manusia di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abugre, J. B., & Nasere, D. (2020). Do high-performance work systems mediate the relationship between HR practices and employee performance in multinational corporations (MNCs) in developing economies? *African Journal of Economic and Management Studies*, 11(4), 541–557. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-01-2019-0028>
- Aggarwal, A., Jaisinghani, D., & Nobi, K. (2022). Effect of organizational justice and support on organizational commitment and employee turnover intentions: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 14(4), 525–554. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-08-2021-0112>
- Aggarwal, A., & Mittal, A. (2021). Modeling the Effect of Organizational Justice on Employee's Well-Being, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intentions through Employee Engagement. *The Open Psychology Journal*, 14(1), 238–248. <https://doi.org/10.2174/1874350102114010238>
- Amusan, L., & Adebola Oyekunle, O. (2016). Conceptualizing innovation management development through organizational learning in the public service: Any lessons for developing states? *Problems and Perspectives in Management*, 14(3), 266–275. [https://doi.org/10.21511/ppm.14\(3-1\).2016.13](https://doi.org/10.21511/ppm.14(3-1).2016.13)
- Armiani, & Nursansiwati, D. A. (2023). Peran Teknologi Digital Memediasi Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Kinerja UMKM di Nusa Tenggara Barat. *Digital Transformation Technology*, 3(1), 163–173. <https://doi.org/10.47709/digitech.v3i1.2604>
- Benson, G. S., Kimmel, M., & Lawler, E. E. (2013). Adoption of Employee Involvement Practices: Organizational Change Issues and Insights. In A. B. (Rami) Shani, W. A. Pasmore, R. W. Woodman, & D. A. Noumair (Eds.), *Research in Organizational Change and Development* (Vol. 21, pp. 233–257). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0897-3016\(2013\)0000021011](https://doi.org/10.1108/S0897-3016(2013)0000021011)

- Christin, L., Siratan, E. D., Haposan Pangaribuan, C., Budiyanto, V., Vincent, N., & Krisna, F. (2025). Impact of Social Media Compulsive Use on Impulsive Buying with FOMO and Materialism as Mediators. *2025 4th International Conference on Creative Communication and Innovative Technology (ICCIT)*, 1–7. <https://doi.org/10.1109/ICCIT65724.2025.11167286>
- Dari, A. W., Tania, K. D., Wedhasmara, A., & Meiriza, A. (2023). *The effect of transformational leadership on innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing*.
- Dede Suleman, Ida Zuniarti, Sri Rusiyati, Joko Ariawan, Roy Irawan, Helmy Ivan Taruna, & Eulin Karlina. (2023). THE EFFECT OF SOCIAL MEDIA MARKETING ON CONSUMER AWARENESS ON STARBUCKS PRODUCTS. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(5), 671–680. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i5.88>
- Fadila, F., & Uliani, Z. (2020). PENGARUH HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEM DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE CREATIVITY DENGAN WORK WELL BEING SEBAGAI PEMEDIASI. 20(1).
- Fahrudin, F., Fitriyah, L., Rohmah, S. N., Jannah, L., Nurhalisa, S., Ristiana, S. A., Handayani, R. Y., & Lutfiana, E. (2025). Strategi Peningkatan Kapasitas SDM Koperasi Induk Puteri Melalui Staff BUMPES Pesantren Nurul Jadid. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(2), 364–369. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.509>
- Faujiah, A. Z., & Novita, N. (2024). *Media Influence and Curiosity on Consumption Intention of Traditional Cake Products “Iki Koué” in Jakarta*.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Jelang Ramadhan & Reyhan Alif Rachmadsyah. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>
- Noer Choidah, I Made Bagus Dwiarta, Moch. Munir Rachman, Mutiara Rachma Ardhiani, & Dicky Surya Putra Pradana. (2024). Pengelolaan SDM Menuju Digitalisasi Marketing: Optimalisasi Potensi UMKM. *Ekobis Abdimas : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 72–79. <https://doi.org/10.36456/ekobisabdimas.5.1.9160>
- Nursalim, C. P., Tannia, T., University of Bunda Mulia, Robert, A., & University of Bunda Mulia. (2025). Service Quality and Perceived Value Toward Customer Satisfaction in E-Commerce Delivery: The Role of Trust. *International Journal of Applied Business and International Management*, 10(1), 136–153. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v10i1.3741>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pertiwi, E. G. & Novi Yanti. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *EKASAKTI MATUA JURNAL MANAJEMEN*, 2(1), 94–105. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1.1029>
- Restianto, S. (2022). Antecedents to Continuance of Use Intention of Adopting Learning Management System (LMS) in E-commerce Learning: Implementation of IS Success Model. *Quality - Access to Success*, 23(188). <https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.03>
- Sabri, S., Syahputra, R., Luran, M. F., & Amirullah, A. (2024). Pelatihan Pengelolaan SDM Era Digital Pada UMKM Kota Batam. *I-Com: Indonesian Community Journal*, 4(1), 518–525. <https://doi.org/10.33379/icom.v4i1.4133>
- Suleman, D. (2024). *Electronic Word of Mouth Towards Brand Loyalty Through Customer Engagement as an Intervening Variable*.
- Tampiko, H. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi Industri Kakao di Sumatera Barat*.

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>