



## Sosialisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Strategi dan Tantangan di Era Digitalisasi

### *Socialization of Human Resource Management : Strategies and Challenges in the Digitalization Era*

**Primadi Candra Susanto<sup>1\*</sup>, Prasadja Ricardianto<sup>2</sup>, Olfebri<sup>3</sup>, Muhammad Tohir<sup>4</sup>, Sugiyanto<sup>5</sup>**

<sup>1-5</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Indonesia

E-mail : [Primstrisakti@gmail.com](mailto:Primstrisakti@gmail.com), [ricardianto@gmail.com](mailto:ricardianto@gmail.com), [olfebri1@gmail.com](mailto:olfebri1@gmail.com), [mtohir817@gmail.com](mailto:mtohir817@gmail.com), [sugiyantopade68@gmail.com](mailto:sugiyantopade68@gmail.com)

Alamat: Jl. IPN Kebon Nanas No.2, Kelurahan. Cipinang Besar Selatan, Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13410

Korespondensi penulis: [Primstrisakti@gmail.com](mailto:Primstrisakti@gmail.com)\*

#### **Article History:**

Received: Maret 13, 2025;

Revised: Maret 29, 2025;

Accepted: April 12, 2025;

Published: April 14, 2025;

**Keywords:** *Digitalization, Education, Information Technology, Management Strategy*

**Abstract:** *This community service activity aims to enhance the understanding and capacity of business actors, institution managers, and the general public in effectively managing human resources in the era of digitalization. The rapid development of information technology demands significant changes in HR management strategies, including recruitment, training, communication, and performance management. Through educational programs in the form of seminars, interactive training, and group discussions, this activity provides practical insights into the use of digital technology to support human resource management. The materials presented include the implementation of human resource information system (HRIS) databases, the use of social media for recruitment, and the challenges of balancing technology with a human-centered approach. Evaluation results show that participants experienced an increase in understanding and motivation to implement team management strategies that are adaptive to changing times. Identified challenges include limited digital infrastructure, low technological literacy, and resistance to change. This activity is expected to be a tangible contribution to improving the quality of human resource management at the local level, while also encouraging community readiness to face the challenges of globalization and digitalization.*

#### **Abstrak :**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas para pelaku usaha, pengelola lembaga, serta masyarakat umum dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif di era digitalisasi. Perkembangan teknologi informasi yang pesat menuntut perubahan signifikan dalam strategi manajemen SDM, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, komunikasi, serta pengelolaan kinerja. Melalui program edukasi berbentuk seminar, pelatihan interaktif, dan diskusi kelompok, kegiatan ini memberikan wawasan praktis terkait pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia. Materi yang disampaikan meliputi penerapan database *human resource information system*, penggunaan media sosial untuk rekrutmen, serta tantangan dalam menjaga keseimbangan antara teknologi dan pendekatan humanis. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan pemahaman dan motivasi dalam menerapkan strategi pengelolaan tim kerja yang adaptif terhadap perubahan zaman. Tantangan yang diidentifikasi meliputi keterbatasan infrastruktur digital, rendahnya literasi teknologi, serta resistensi terhadap perubahan. Kegiatan ini diharapkan menjadi kontribusi nyata dalam mendukung peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di tingkat lokal, sekaligus mendorong kesiapan masyarakat dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi.

**Kata kunci:** Digitalisasi, Edukasi, Strategi Manajemen, Teknologi Informasi

## **1. LATAR BELAKANG**

Kemajuan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi selama dua dekade terakhir telah membawa dampak besar pada berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia (Asriadi, 2020). Di era digitalisasi saat ini, setiap organisasi, baik dari sektor pemerintahan maupun swasta, dituntut untuk menyesuaikan strategi dalam pengelolaan tenaga kerja agar tetap mampu bersaing dan relevan (Poernamasari et al., 2023). Transformasi digital telah mengubah secara menyeluruh berbagai aspek pengelolaan SDM, seperti proses perekrutan dan seleksi, pelatihan berbasis digital, pengelolaan kinerja secara daring, hingga pembentukan budaya kerja yang lebih fleksibel dan kolaboratif (Bangsawan, 2023).

Meski memberikan banyak peluang, transformasi ini juga menghadirkan tantangan yang kompleks. Tidak semua pihak memiliki kesiapan yang memadai dalam menghadapi perubahan ini, terutama yang berkaitan dengan tingkat literasi digital, ketersediaan infrastruktur teknologi, serta sikap resistif terhadap perubahan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan dalam memberikan edukasi dan pelatihan kepada masyarakat agar mampu beradaptasi dengan baik (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara digital menjadi kebutuhan yang semakin penting di tengah pesatnya transformasi teknologi. Namun, banyak pelaku usaha skala kecil, pengelola lembaga, dan masyarakat umum yang masih mengalami keterbatasan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan akses terhadap praktik manajemen SDM yang berbasis teknologi. Rendahnya literasi digital, kurangnya pelatihan, serta belum meratanya pemanfaatan teknologi menjadi kendala utama dalam mewujudkan pengelolaan SDM yang efektif di era digital (Putra et al., 2020).

Mengingat tantangan global yang semakin kompleks mulai dari persaingan tenaga kerja hingga perubahan pola kerja akibat digitalisasi maka pembekalan pengetahuan dan keterampilan dalam pengelolaan SDM menjadi hal yang krusial. Pengabdian ini hadir sebagai salah satu langkah strategis dalam mendukung penguatan kapasitas SDM yang adaptif, produktif, dan siap bersaing di era digital (Parashakti & Astuti, 2023).

Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memiliki urgensi yang tinggi sebagai sarana edukatif untuk membantu masyarakat memahami dan mengadopsi pendekatan baru dalam manajemen SDM. Melalui kegiatan ini, peserta tidak hanya diberikan pemahaman teoritis, tetapi juga dibekali dengan keterampilan praktis yang relevan dan dapat langsung diterapkan sesuai kebutuhan masing-masing.

Program sosialisasi ini merupakan langkah konkret dalam upaya membekali masyarakat dengan wawasan dan keterampilan untuk mengelola sumber daya manusia secara adaptif dan strategis di tengah kemajuan teknologi digital. Diharapkan, kegiatan ini mampu meningkatkan pemahaman serta kemampuan praktis masyarakat dalam menerapkan teknologi untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal dan berdaya saing.

Kebaruan dari artikel ini terletak pada pendekatan edukatif yang menggabungkan konsep manajemen sumber daya manusia modern dengan pemanfaatan teknologi digital yang aplikatif dalam konteks pengabdian kepada masyarakat. Berbeda dengan kajian-kajian sebelumnya yang lebih bersifat teoritis atau terfokus pada organisasi besar, artikel ini menghadirkan solusi praktis yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat di tingkat akar rumput, seperti perusahaan yang baru merintis, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, dan yayasan non profit.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam setiap organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan utamanya sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja individu yang terlibat di dalamnya. Meskipun teknologi dan modal memainkan peran penting, manusia tetap menjadi faktor penentu utama dalam mendorong produktivitas, inovasi, dan arah kebijakan organisasi secara keseluruhan (Khusna et al., 2022). Perkembangan teknologi yang pesat di era digital saat ini telah membawa perubahan besar terhadap peran dan tuntutan terhadap pegawai. Tidak lagi cukup bagi tenaga kerja hanya memiliki kemampuan teknis dasar, namun mereka juga harus mampu berpikir kritis, cepat beradaptasi, serta menguasai teknologi sebagai bagian dari aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu dirancang secara sistematis dan visioner, meliputi proses perekrutan, pengembangan kapasitas, serta evaluasi kinerja yang berbasis teknologi dan data (Eilers et al., 2022). Digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia bukan sekadar pilihan, melainkan keharusan bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan kompetitif. Jika tidak mampu mengikuti arus perubahan ini, organisasi berisiko tertinggal dan kehilangan momentum perkembangan. Maka dari itu, setiap lembaga, baik itu perusahaan, instansi pendidikan, maupun organisasi sosial, perlu mulai membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang modern, efektif, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Dengan pengelolaan yang tepat dan sumber daya manusia yang unggul, organisasi akan mampu

menghadapi tantangan global dengan lebih percaya diri dan berdaya saing tinggi (Ohunakin & Olugbade, 2022).

Di era yang penuh dengan perubahan cepat, organisasi harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan gesit, atau dikenal dengan istilah *agile*, agar tetap kompetitif dan mampu bertahan. Organisasi yang tangkas tidak hanya bisa merespon perubahan dengan cepat, tetapi juga memiliki fleksibilitas, kreativitas, dan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat. Dalam hal ini, karyawan memegang peran sangat penting dalam memastikan keberhasilan transformasi tersebut (Susanto et al., 2024). Karyawan yang bersifat proaktif, terbuka terhadap inovasi, dan memiliki kemampuan bekerja sama dengan tim akan sangat mendukung organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan. Kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, keterampilan untuk terus berkembang, dan semangat untuk terus belajar menjadi faktor penting dalam menciptakan organisasi yang lebih *agile*. Selain itu, karyawan yang dapat berpikir secara kritis dan menawarkan solusi-solusi inovatif akan mempercepat tercapainya proses perubahan yang dibutuhkan (Susita & Albar, 2024).

Penting pula untuk memastikan adanya komunikasi yang lancar antar anggota tim dan pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan. Di dalam organisasi yang tangkas, setiap individu tidak hanya bertugas melaksanakan perintah, tetapi juga turut berkontribusi dalam merumuskan strategi dan mencapai tujuan bersama (Susanto et al., 2025). Dengan demikian, untuk membentuk organisasi yang tangkas, peran setiap karyawan sangatlah vital. Ketika seluruh anggota organisasi bekerja dengan cepat, responsif, dan fleksibel, organisasi akan lebih siap untuk menghadapi perubahan, memanfaatkan peluang, serta menciptakan daya saing yang berkelanjutan (Fachrial & Susanto, 2024).

Pengelolaan sumber daya manusia dihadapkan pada berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja baik individu maupun organisasi (Wau & Purwanto, 2021). Salah satu tantangan utama adalah perubahan demografis, dengan pensiunnya generasi *baby boomer* dan meningkatnya jumlah pekerja dari generasi milenial (Ferawati, 2023). Perbedaan nilai dan preferensi antara generasi ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam tempat kerja. Selain itu, terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dan kebutuhan industri, terutama dalam hal teknologi, yang semakin menuntut keterampilan khusus (Anwar et al., 2020). Kesenjangan pasar tenaga kerja juga menjadi masalah, di mana kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil sering kali tidak sebanding dengan jumlah calon tenaga kerja yang memiliki keterampilan tersebut (Jesi & Sentoso,

2023). Perkembangan teknologi dan digitalisasi semakin memperburuk masalah ini, di mana teknologi yang terus berkembang mengubah cara kerja dan jenis pekerjaan yang ada, sementara pekerja perlu terus meningkatkan keterampilan mereka agar tetap relevan (Wijaya & Simamora, 2022). Keberagaman budaya di tempat kerja, yang semakin meningkat seiring globalisasi, menambah tantangan dalam hal komunikasi, manajemen konflik, dan kolaborasi tim. Tantangan lainnya adalah kualitas pendidikan yang tidak merata dan kurangnya program pelatihan yang memadai, yang menghambat pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan mempengaruhi daya saing tenaga kerja (Gunawan et al., 2022). Untuk menghadapi tantangan-tantangan ini, organisasi harus memiliki strategi pengelolaan SDM yang fleksibel, termasuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan, mengadopsi teknologi yang tepat, serta membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif (Susanto et al., 2023).

### **3. METODE PENELITIAN**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan pendekatan edukatif yang menyeluruh, bertujuan untuk meningkatkan pemahaman 35 peserta terkait pengelolaan sumber daya manusia secara efektif di era digital. Edukasi diberikan melalui media daring menggunakan platform Zoom Meeting pada tanggal 12 April 2025 Mulai pukul 08.00 sampai pukul 12.00 WIB.

Pemanfaatan platform digital, seperti Zoom Meeting, dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat telah menjadi solusi yang efektif, terutama di tengah situasi yang mengharuskan pembatasan sosial dan mobilitas terbatas. Dengan menggunakan Zoom, pengabdian kepada masyarakat dapat dilakukan dengan jangkauan yang lebih luas, memungkinkan peserta dari berbagai daerah untuk ikut serta tanpa terkendala jarak dan waktu. Kegiatan ini juga memungkinkan interaksi yang lebih fleksibel, meskipun dalam format virtual, yang tetap memberikan dampak positif terhadap peserta.

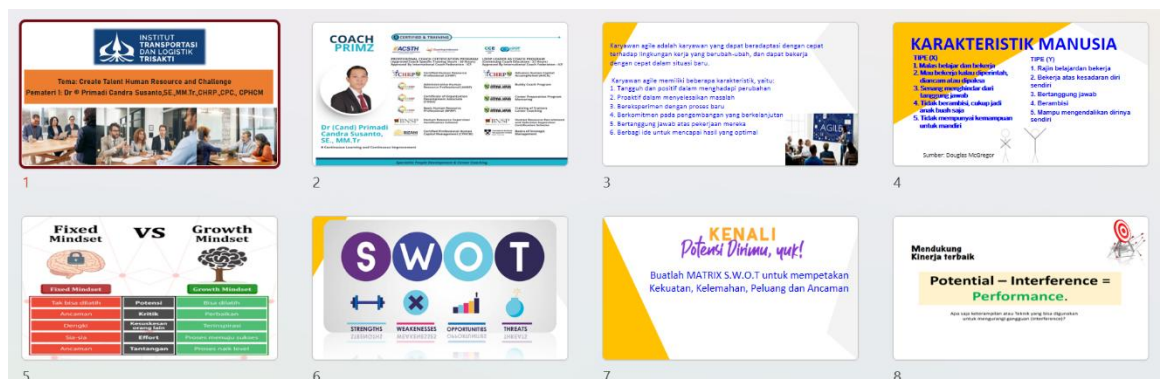
Pelaksanaan kegiatan terbagi dalam tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah penyampaian materi, di mana narasumber yang kompeten di bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi digital memberikan pemaparan terkait strategi, tantangan, serta peluang pengelolaan manajemen sumber daya manusia berbasis digital. Tahap kedua adalah sesi diskusi interaktif, yang melibatkan partisipasi aktif peserta melalui forum tanya jawab, pembahasan studi kasus, serta berbagi pengalaman lapangan. Tahap ketiga adalah evaluasi kegiatan, yang dilakukan melalui survei online untuk menilai sejauh mana

pemahaman peserta meningkat serta kesiapan mereka dalam mengimplementasikan materi yang diterima.

Metode ini dirancang agar kegiatan pengabdian tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga memberikan nilai praktis dan kontekstual yang dapat langsung diterapkan oleh peserta dalam mengelola SDM di lingkungan masing-masing.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil



Gambar 1. Materi Pengabdian kepada Masyarakat

Materi dalam kegiatan sosialisasi ini diawali dengan penjelasan mengenai urgensi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif di tengah perkembangan teknologi digital yang pesat. Disampaikan bahwa peran SDM kini tak lagi terbatas pada fungsi administratif, melainkan menjadi bagian strategis yang harus siap menghadapi perubahan, termasuk pergeseran sistem kerja menjadi daring dan hybrid. Tantangan seperti rendahnya keterampilan digital, kesenjangan antargenerasi dalam mengadopsi teknologi, serta minimnya integrasi digital dalam manajemen SDM menjadi sorotan utama dalam pemaparan.

Untuk menjawab tantangan tersebut, peserta diperkenalkan dengan pendekatan baru dalam pengelolaan SDM berbasis digital. Strategi yang dibahas meliputi penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen, pelatihan online berbasis platform e-learning, hingga sistem evaluasi kinerja berbasis data seperti OKR dan KPI digital. Konsep *people analytics* juga diperkenalkan sebagai cara untuk mendukung pengambilan keputusan melalui pemanfaatan data karyawan.

Sebagai penutup, peserta diberikan arahan praktis untuk memulai transformasi digital, mulai dari membangun sistem pencatatan SDM berbasis digital hingga pemanfaatan aplikasi manajemen tugas. Kegiatan ini juga menekankan pentingnya

komitmen jangka panjang dalam menciptakan ekosistem SDM yang tangguh dan siap bersaing di era digital.

### **Sebelum Pengabdian kepada Masyarakat**

Sebelum kegiatan sosialisasi dilaksanakan, masyarakat sasaran, yang terdiri dari pelaku usaha, pengurus organisasi lokal, dan perwakilan instansi pendidikan, menunjukkan keterbatasan dalam pemahaman dan penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang relevan dengan perkembangan era digital. Pengelolaan SDM umumnya masih bersifat konvensional, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja yang belum terintegrasi dengan teknologi. Kurangnya akses informasi dan pendampingan menyebabkan minimnya adaptasi terhadap transformasi digital yang kian pesat. Selain itu, sebagian besar peserta belum mengetahui potensi pemanfaatan platform digital dalam mendukung efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM, sehingga diperlukan intervensi berupa edukasi dan pelatihan yang tepat sasaran.

### **Sesudah Pengabdian kepada Masyarakat**

Setelah kegiatan sosialisasi dilaksanakan, terjadi peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap pentingnya pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan teknologi digital. Para peserta mulai menyadari urgensi adaptasi digital dalam berbagai aspek pengelolaan SDM, seperti pemanfaatan aplikasi daring untuk rekrutmen, pelatihan berbasis e-learning, serta penggunaan alat digital untuk monitoring dan evaluasi kinerja. Banyak peserta mengungkapkan ketertarikannya untuk mulai menerapkan sistem digital sederhana dalam organisasi mereka, seperti penggunaan Google Workspace, Trello, dan platform manajemen SDM lainnya. Selain itu, kegiatan ini juga mendorong lahirnya komitmen kolaboratif antara peserta dan tim pelaksana pengabdian untuk melanjutkan pendampingan dan pengembangan kapasitas SDM secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, sosialisasi ini memberikan dampak positif dalam menumbuhkan kesadaran dan kesiapan masyarakat sasaran dalam menghadapi tantangan pengelolaan SDM di era digitalisasi.

## **Pembahasan**

Pelaksanaan kegiatan sosialisasi ini merupakan bentuk tanggapan terhadap tantangan yang dihadapi masyarakat dalam mengelola sumber daya manusia di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital. Berdasarkan pemetaan awal, ditemukan bahwa masih banyak pelaku usaha dan pengelola organisasi yang belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis digital. Proses manajerial yang masih dilakukan secara manual, seperti perekrutan, pelatihan, dan penilaian kinerja, menjadi kendala dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, kegiatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru serta keterampilan dasar dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Sosialisasi disusun dengan pendekatan yang menggabungkan pemaparan teori dan praktik. Materi disampaikan secara interaktif, mencakup pemahaman konsep dasar hingga simulasi penggunaan berbagai platform digital pendukung pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan ini tidak hanya menjelaskan kendala yang sering dihadapi, tetapi juga menawarkan alternatif solusi yang bisa langsung diadaptasi oleh masing-masing peserta sesuai dengan karakteristik organisasi perusahaan.

Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan dampak yang cukup signifikan dalam meningkatkan kesadaran serta kesiapan peserta terhadap transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia. Peserta merasa terbantu dengan materi yang kontekstual dan aplikatif, serta termotivasi untuk mulai mencoba menerapkan strategi digital yang diperoleh. Untuk mendukung keberlanjutan hasil sosialisasi ini, diperlukan program pendampingan lanjutan agar pemahaman yang telah diperoleh dapat benar-benar diimplementasikan secara nyata dan berkelanjutan dalam organisasi masing-masing.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan wawasan dan keterampilan peserta terkait pengelolaan sumber daya manusia yang relevan dengan tuntutan era digital. Melalui metode edukasi yang menyeluruh dan partisipatif, peserta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan teknologi dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen digital, pengelolaan kinerja daring, hingga pembentukan budaya kerja yang dinamis dan adaptif.

Evaluasi kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan serta semangat peserta untuk mulai mengimplementasikan pendekatan berbasis digital di lingkungan kerja mereka. Meski masih dihadapkan pada kendala seperti keterbatasan sarana teknologi dan rendahnya literasi digital, kegiatan ini telah berhasil membangun kesadaran akan pentingnya kesiapan menghadapi transformasi digital dalam pengelolaan SDM.

Dengan hasil tersebut, kegiatan ini tidak hanya memberikan informasi baru, tetapi juga mendorong perubahan pola pikir dan sikap peserta terhadap pengelolaan SDM di masa kini. Diharapkan, inisiatif ini dapat menjadi contoh baik yang dapat direplikasi di wilayah lain guna memperkuat kapasitas SDM yang unggul dan berdaya saing dalam menghadapi era digital secara berkelanjutan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kegiatan dan evaluasi yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk pengembangan program serupa di masa mendatang. Pertama, diperlukan pelatihan lanjutan yang lebih teknis dan mendalam terkait penggunaan aplikasi digital dalam pengelolaan SDM, agar peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu menerapkannya secara langsung. Kedua, penting untuk menjalin kerja sama yang lebih luas dengan lembaga pelatihan, instansi pemerintah, maupun sektor swasta guna menyediakan akses terhadap infrastruktur dan sumber daya teknologi yang memadai.

Ketiga, perlu adanya pendekatan berkelanjutan melalui pendampingan atau mentoring pasca kegiatan, agar peserta dapat memperoleh bimbingan dalam menghadapi tantangan implementasi di lapangan. Keempat, peningkatan literasi digital masyarakat secara umum harus menjadi bagian dari agenda jangka panjang dalam upaya memperkuat pengelolaan SDM berbasis teknologi.

Dengan memperhatikan saran-saran tersebut, diharapkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat serupa dapat memberikan dampak yang lebih luas, berkelanjutan, dan mampu mendorong transformasi manajemen SDM yang lebih modern, adaptif, dan berbasis teknologi.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung terselenggaranya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, khususnya kepada para peserta yang telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan edukasi bertema

"Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Strategi dan Tantangan di Era Digitalisasi". Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada institusi dan mitra yang telah memberikan dukungan teknis maupun administratif sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan lancar.

Selain itu, penulis juga menyampaikan apresiasi kepada tim penyelenggara, narasumber, dan pihak-pihak terkait lainnya atas kontribusi dan kerja samanya. Publikasi artikel ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat serta menjadi referensi dalam upaya peningkatan kapasitas pengelolaan SDM di era digital. Semoga kegiatan ini menjadi langkah awal dari kolaborasi berkelanjutan dalam rangka pemberdayaan masyarakat melalui pendekatan edukatif dan aplikatif.

## DAFTAR REFERENSI

- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green human resource management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120401. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Asriadi, A. (2020). Komunikasi efektif dalam organisasi. *RETORIKA: Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 2(1), 36–50.
- Bangsawan, G. (2023). Kebijakan akselerasi transformasi digital di Indonesia: Peluang dan tantangan untuk pengembangan ekonomi kreatif. *Jurnal Studi Kebijakan Publik*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.21787/jskp.2.2023.27-40>
- Eilers, K., Peters, C., & Leimeister, J. M. (2022). Why the agile mindset matters. *Technological Forecasting and Social Change*, 179, 121650. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121650>
- Fachrial, P., & Susanto, P. C. (2024). *Akselerasi agile organization: Konsep pelatihan komprehensif dan pengembangan tim* (S. Mansyur, Ed.; 1st ed.). Alifba Media.
- Ferawati, N. (2023). The influence of perceived organizational support and self-efficacy on employee engagement in Generation Z DKI Jakarta. *Growth: Journal Management and Business*, 1(01), 26–32. <https://doi.org/10.59422/growth.v1i01.166>
- Gunawan, R., Suroso, S., & Faroman, S. (2022). Effect of technology, employee competency and leadership on operational performance at Maleo Producer Platform-Madura Offshore PT. Radiant Utama Interinsco. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4).
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). Analisis dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai mediasi pada perusahaan freight forwarder Kota Batam. *Jesya*, 6(1), 102–113. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.899>

- Khusna, K., Mirzania, A., Fauziyyah, S., & Muhsyi, A. (2022). Analisis kompetensi human resource business partner dalam mencapai kesuksesan organisasi perguruan tinggi. *Journal of Business & Applied Management*, 15(2), 125–132. <https://doi.org/10.30813/jbam.v15i2.2691>
- Ohunakin, F., & Olugbade, O. A. (2022). Do employees' perceived compensation system influence turnover intentions and job performance? The role of communication satisfaction as a moderator. *Tourism Management Perspectives*, 42, 100970. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.100970>
- Parashakti, R. D., & Astuti, D. (2023). Peran komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(01), 1–9. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i01.15>
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., Ali, H., Bisnis, E., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(1), 30–38.
- Putra, M. R., Yandi, A., & Maharani, A. (2020). Determination of employee motivation and performance: Working environment, organizational culture, and compensation. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(3), 419–436. <https://doi.org/10.31933/DIJEMS>
- Supardi, & Anshari, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Susanto, P. C., Hidayat, W. W., & Widyastuti, T. (2023). Analysis of resilience and competence on employee performance through intervening key performance indicator variables. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 3(3), 899–910. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i3.4274>
- Susanto, P. C., Murdiono, J., & Susita, D. (2025). Analysis of training, self-efficacy, and discipline on employee performance mediated by employee engagement: A study in freight forwarding. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 7(1), 1–19.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Determinations of employee engagement: Servant leadership, training, self-efficacy effects on employee performance. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 6(3), 1–22.
- Susita, D., & Albar, E. (2024). Personality and organizational culture on employee engagement of PT Asco Prima Mobilindo employees. *International Journal of Economics and Management Systems*, 9, 66–71.
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The effect of career development, work motivation, and job satisfaction on employee performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 262–271. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Wijaya, L. D., & Simamora, V. (2022). Pengaruh kapabilitas teknologi informasi dan kapabilitas inovasi terhadap strategi dan dampaknya terhadap keunggulan bersaing UMKM kuliner. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 7(1), 51–65. <https://doi.org/10.38043/jiab.v7i1.3474>