

PELATIHAN PENGELOLAAN SDM PADA ERA DIGITAL DI KECAMATAN BANDUNG

Saepul Bahri¹, Muhamad Yunus², Muhamad Iqbal Ansyori³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang

Email : ¹ Saepul01121999@gmail.com

² yunusbarakbah@gmail.com

³ ikbalansr317@gmail.com

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di Kecamatan Bandung dalam menghadapi tuntutan era digital. Pelatihan berfokus pada pemahaman konsep pengelolaan SDM berbasis teknologi, penggunaan aplikasi digital untuk administrasi dan manajemen kinerja, serta peningkatan literasi digital peserta. Metode yang digunakan meliputi ceramah, diskusi interaktif, demonstrasi, dan praktik langsung. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai transformasi digital, kemampuan mengoperasikan aplikasi dasar pengelolaan SDM, serta perubahan pola pikir terhadap pentingnya digitalisasi dalam organisasi. Selain itu, peserta menunjukkan komitmen untuk mulai menerapkan sistem kerja digital dalam kegiatan operasional. Meskipun ditemukan beberapa kendala seperti keterbatasan perangkat dan jaringan internet, kegiatan ini secara keseluruhan berhasil mencapai tujuan pengabdian dan memberikan dampak positif dalam mendukung modernisasi pengelolaan SDM di Kecamatan Bandung.

Kata Kunci : SDM digital, literasi digital, pelatihan, transformasi digital, pengabdian kepada Masyarakat.

ABSTRACT

This community service program aims to enhance human resource capacity in Bandung District to meet the demands of the digital era. The training focused on developing participants' understanding of digital-based human resource management, the use of digital applications for administration and performance management, and the improvement of digital literacy. The methods applied included lectures, interactive discussions, demonstrations, and hands-on practice. The results indicate a significant increase in participants' comprehension of digital transformation, their ability to operate basic HR management applications, and a positive shift in mindset regarding the importance of digitalization within organizations. Participants also expressed commitment to implementing digital systems in their daily operations. Although several challenges were encountered, such as limited devices and unstable internet access, the program successfully achieved its

Article History

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism Checker No
234.KK.443

Prefix DOI :

10.9765/Krepa.V218.3784

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Krepa.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Krepa



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

objectives and positively contributed to the modernization of HR management in Bandung District.

Keywords: digital HR, digital literacy, training, digital transformation, community service

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia di Kecamatan Bandung masih menghadapi sejumlah kendala mendasar, terutama terkait kesiapan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan digitalisasi. Observasi awal menunjukkan bahwa berbagai instansi pemerintah, pelaku UMKM, dan komunitas lokal belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai penggunaan aplikasi digital untuk mendukung proses rekrutmen, absensi, penilaian kinerja, maupun komunikasi internal. Ketergantungan pada metode manual seperti pencatatan kertas, arsip fisik, dan komunikasi tidak terstruktur menyebabkan proses administrasi berjalan lambat, rawan kesalahan, dan sulit dievaluasi.

Kesenjangan kompetensi digital ini semakin terlihat ketika sebagian besar organisasi belum mendapatkan pelatihan ataupun pendampingan mengenai transformasi digital. Minimnya pemahaman tentang keamanan data, privasi, serta etika digital juga memperburuk situasi, mengingat pengelolaan data SDM kini menuntut akurasi dan perlindungan informasi. Kondisi tersebut diperberat oleh keterbatasan infrastruktur teknologi, seperti perangkat yang tidak memadai dan koneksi internet yang kurang stabil, sehingga menghambat upaya implementasi sistem kerja berbasis teknologi.

Meskipun demikian, wawancara awal menunjukkan bahwa para pelaku organisasi di Kecamatan Bandung sebenarnya menyadari pentingnya digitalisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan memperkuat koordinasi. Hanya saja, mereka belum memiliki model penerapan yang jelas maupun strategi bertahap untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja. Ketidakpastian inilah yang membuat digitalisasi dianggap rumit atau tidak prioritas, padahal ketertinggalan ini berdampak langsung pada produktivitas, daya saing UMKM, dan kualitas pelayanan publik.

Melihat berbagai permasalahan tersebut, diperlukan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas digital masyarakat dan organisasi lokal. Pelatihan terkait pengelolaan SDM berbasis teknologi diharapkan dapat memberikan pengetahuan dasar, keterampilan praktis, serta strategi implementasi yang realistis agar masyarakat mampu beradaptasi dengan dinamika era digital. Dengan meningkatnya

kemampuan literasi digital, organisasi di Kecamatan Bandung dapat membangun tata kelola SDM yang lebih modern, efisien, serta selaras dengan perkembangan teknologi.

METODE

Kegiatan pengabdian ini menggunakan kombinasi ceramah, diskusi, demonstrasi, studi kasus, dan praktik langsung. Ceramah digunakan untuk memberi dasar teori mengenai pengelolaan SDM digital, sementara diskusi dan studi kasus membantu peserta mengaitkan materi dengan kondisi nyata. Demonstrasi dan praktik langsung memastikan peserta mampu menggunakan aplikasi dan alat digital secara mandiri dalam tugas sehari-hari.

TEMPAT DAN WAKTU

Pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut :

Tempat : Kecamatan Bandung, Kp. Cangketeuk RT/RW 014/004,
Desa/Kelurahan Bandung, Kecamatan Bandung
Kabupaten Serang Provinsi Banten

Waktu Pelaksanaan Kegiatan : Selasa, 28 Oktober 2025

METODE KEGIATAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini menggunakan pendekatan seminar edukatif dan pelatihan berbasis praktik langsung, agar peserta tidak hanya memahami konsep pengelolaan SDM digital, tetapi juga mampu menerapkannya dalam aktivitas organisasi mereka. Pendekatan ini menekankan pengalaman belajar yang aplikatif melalui penjelasan teori, contoh penggunaan teknologi, dan latihan mandiri.

Metode yang digunakan meliputi:

a. Penyampaian materi dasar

Berupa penjelasan mengenai konsep pengelolaan SDM modern, urgensi digitalisasi, serta pengenalan fungsi-fungsi SDM seperti rekrutmen, absensi, penilaian kinerja, dan manajemen data berbasis teknologi.

b. Demonstrasi penggunaan aplikasi digital SDM

Fasilitator memperlihatkan cara kerja aplikasi absensi digital, alat manajemen kinerja, dan platform komunikasi daring. Peserta diperkenalkan fitur-fitur dasar seperti pencatatan kehadiran, pengaturan tugas, dokumentasi kinerja, serta penyimpanan data berbasis cloud.

c. Praktik langsung Peserta

mencoba sendiri menggunakan aplikasi atau platform digital melalui simulasi sederhana, seperti membuat alur absensi, menyusun form evaluasi, atau melakukan koordinasi tugas melalui tools kolaborasi. Pada tahap ini peserta diarahkan mengidentifikasi kendala digital yang mereka hadapi di lapangan.

d. Diskusi dan refleksi service learning

Peserta melakukan diskusi kelompok untuk mengevaluasi tantangan yang mereka alami dalam penerapan teknologi SDM di instansi/UMKM masing-masing. Refleksi ini membantu peserta menyusun langkah konkret untuk meningkatkan praktik digital di lingkungan kerja.

e. Evaluasi kegiatan Evaluasi

dilakukan melalui kuesioner dan umpan balik untuk menilai peningkatan pemahaman, keterampilan digital, serta efektivitas metode pelatihan. Hasil evaluasi menjadi dasar untuk menyempurnakan kegiatan PkM selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan ini menghasilkan peningkatan yang signifikan pada pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir peserta dalam memahami serta menerapkan konsep pengelolaan SDM berbasis digital. Pada tahap awal, mayoritas peserta hanya mengenal digitalisasi sebatas penggunaan komputer atau aplikasi umum. Namun setelah materi disampaikan secara komprehensif, mereka mulai menguasai konsep yang lebih strategis seperti *digital workflow*, manajemen data berbasis cloud, keamanan dokumen digital, serta otomasi administrasi SDM. Hasil praktik menunjukkan bahwa peserta mampu mengoperasikan berbagai alat digital, mulai dari Google Workspace, HRIS sederhana, absensi berbasis QR Code, hingga platform kolaborasi online. Peserta tidak hanya memahami fungsi aplikasi, tetapi juga dapat membuat laporan kehadiran digital, membagikan dokumen cloud secara terstruktur, serta membaca dashboard kinerja yang disajikan secara otomatis. Kemampuan ini menandakan bahwa pelatihan tidak berhenti pada teori tetapi berhasil mendorong penerapan langsung yang relevan dengan kebutuhan kerja mereka.

Dari sisi sikap, terjadi perubahan yang cukup mencolok. Peserta mulai menyadari bahwa digitalisasi bukan hanya kewajiban perusahaan besar, tetapi kebutuhan mendesak untuk instansi pemerintah daerah, UMKM, dan organisasi masyarakat. Kesadaran ini mendorong munculnya komitmen awal dari aparaturnya kecamatan dan pelaku UMKM untuk mulai menerapkan

sistem digital dalam pengelolaan SDM, seperti penggunaan absensi digital, pengarsipan cloud, serta koordinasi internal berbasis aplikasi.

Pembahasan terhadap hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat relevan dengan kondisi Kecamatan Bandung yang masih memiliki tantangan literasi digital. Materi yang diberikan selaras dengan konsep *digital readiness*, yaitu bahwa kesiapan SDM merupakan fondasi utama dalam transformasi teknologi. Pendekatan pelatihan berbasis praktik juga terbukti efektif. Sesuai dengan prinsip *adult learning theory*, peserta dewasa lebih mudah memahami materi ketika mereka mengalami langsung prosesnya dan melihat manfaat konkret dari teknologi tersebut. Hal ini terbukti dari antusiasme peserta dalam mencoba aplikasi digital dan keberhasilan mereka mengoperasikannya secara mandiri.

Meskipun demikian, beberapa kendala tetap muncul. Keterbatasan perangkat, tingkat adaptasi peserta yang beragam, serta kualitas internet yang tidak merata menjadi hambatan yang mempengaruhi kelancaran pelatihan. Selain itu, sebagian peserta masih terikat pada pola kerja manual sehingga membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri. Faktor-faktor ini menegaskan bahwa pelatihan adalah langkah awal, tetapi keberhasilan transformasi digital membutuhkan dukungan infrastruktur yang memadai, konsistensi kebijakan, dan pendampingan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pelatihan ini berhasil meningkatkan kapasitas peserta, memperkuat pemahaman mereka tentang pentingnya digitalisasi SDM, serta mendorong terjadinya perubahan perilaku kerja. Hasil positif ini memperlihatkan bahwa Kecamatan Bandung memiliki potensi besar untuk mengembangkan sistem pengelolaan SDM digital yang lebih efektif apabila didukung oleh komitmen organisasi, pembangunan infrastruktur, dan program pelatihan lanjutan.





KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan tema *Pelatihan Pengelolaan SDM pada Era Digital di Kecamatan Bandung* memberikan dampak nyata terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya digitalisasi dalam mendukung kinerja organisasi. Pelatihan ini berhasil membuka wawasan peserta tentang bagaimana teknologi dapat mempercepat proses kerja, meningkatkan efektivitas pelayanan, serta memperkuat manajemen SDM melalui penggunaan aplikasi dan platform digital.

Melalui materi yang mencakup konsep dasar SDM digital, penggunaan aplikasi manajemen kinerja, serta pemanfaatan platform kolaboratif berbasis cloud, peserta memperoleh peningkatan literasi digital yang sebelumnya relatif terbatas. Kombinasi metode ceramah, diskusi, demonstrasi, dan praktik langsung membantu peserta bukan hanya memahami teori, tetapi juga mampu mencoba dan mengenali fungsi teknis dasar dari berbagai alat digital yang diperkenalkan.

Kegiatan ini juga memicu perubahan pola pikir di kalangan aparaturnya kecamatan dan pelaku UMKM. Mereka mulai menunjukkan komitmen awal untuk mengadopsi sistem kerja digital, seperti absensi berbasis QR Code, penyimpanan dokumen digital, serta komunikasi melalui platform daring. Perubahan sikap ini menjadi indikator bahwa organisasi sudah mulai siap masuk ke tahapan digitalisasi lanjutan.

Walaupun demikian, beberapa tantangan tetap muncul selama pelaksanaan, termasuk keterbatasan perangkat, kualitas jaringan internet yang belum stabil, serta kesenjangan

kemampuan teknologi antar peserta. Meski begitu, hambatan ini tidak mengurangi efektivitas program, tetapi justru mengindikasikan perlunya tindak lanjut dan pendalaman materi di masa depan.

Secara keseluruhan, pelatihan ini telah mencapai tujuan utamanya: meningkatkan kemampuan peserta dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan memperkuat kesiapan organisasi di Kecamatan Bandung dalam menghadapi tuntutan era digital yang semakin cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Budiarto, R., & Susanto, T. D. (2021). Literasi digital masyarakat dalam menghadapi transformasi digital. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 10(2), 115–124.
- Fitria, N., & Prabowo, A. (2022). Penerapan HRIS pada UMKM: Peluang dan tantangan di era digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 33–42.
- Hidayat, Z., & Fadli, F. (2021). Transformasi digital SDM di Indonesia: Tantangan dan peluang. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 102–112.
- Ismail, T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Rajawali Pers.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management information systems: Managing the digital firm* (16th ed.). Pearson.
- Pratama, A. R. (2021). *Sumber daya manusia digital: Konsep, strategi, dan implementasi*. Deepublish.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Kencana
- Yuliana, L. (2020). Digitalisasi proses SDM dalam organisasi bisnis. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 211–220.