

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Profesionalisme Di Era Digital Pada Yayasan Teratai Putih Yogyakarta

Improving Human Resource Quality to Achieve Professionalism in the Digital Era at Teratai Putih Foundation Yogyakarta

Idam Wahyudi^{1*}, Anggun Sulistyowati², Bikorin³

^{1,2,3}Universitas AKPRIND Indonesia

Email: iwahyudi@akprind.ac.id^{*}, anggun_sulistyowati@akprind.ac.id²,
bikorin@akprind.ac.id³

^{*}Corresponding author: iwahyudi@akprind.ac.id

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Yayasan Teratai Putih Yogyakarta dalam merespons tantangan era digital, khususnya dalam aspek pengelolaan informasi dan penguatan profesionalisme di lingkungan kerja. Perkembangan teknologi yang sangat pesat menuntut setiap organisasi, termasuk lembaga sosial nirlaba, untuk beradaptasi secara dinamis terhadap perubahan, terutama dalam hal tata kelola data serta komunikasi digital yang aman dan terpercaya. Melalui pendekatan pelatihan partisipatif dan *focus group discussion* (FGD), kegiatan ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai urgensi penguasaan kompetensi digital, implementasi kebijakan kerja berbasis teknologi, serta peran aktif individu dalam menjaga integritas organisasi. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam literasi digital, pemahaman terhadap prosedur keamanan informasi, dan komitmen terhadap penerapan praktik kerja yang lebih profesional dan adaptif. Selain itu, kegiatan ini menghasilkan beberapa luaran strategis, antara lain rancangan Standar Operasional Prosedur (SOP) pengelolaan data, desain program pelatihan berkelanjutan, serta rekomendasi kebijakan keamanan internal. Dengan adanya peningkatan kualitas SDM yang terstruktur, Yayasan Teratai Putih Yogyakarta diharapkan mampu memperkuat posisinya sebagai lembaga sosial yang profesional, akuntabel, dan berdaya saing, serta tetap menjaga kepercayaan publik dalam menghadapi dinamika transformasi digital.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Era Digital, Transformasi Digital

ABSTRACT

This community service activity aims to enhance the capacity and quality of human resources (HR) at the Teratai Putih Foundation Yogyakarta in responding to the challenges of the digital era, particularly in the areas of information management and the reinforcement of professionalism in the workplace. The rapid advancement of technology demands that all organizations, including non-profit social institutions, adapt dynamically to change—especially in terms of data governance and secure, reliable digital communication. Through a participatory training approach and focus group discussions (FGDs), this activity successfully improved participants' understanding of the urgency of mastering digital competencies, the implementation of technology-based work policies, and the active role of individuals in maintaining organizational integrity. The outcomes of this activity indicate significant improvements in digital literacy, comprehension of information security procedures, and commitment to more professional and adaptive work practices. Furthermore, this activity produced several strategic outputs, including a draft of Standard Operating Procedures (SOP) for data management, the design of a continuous training program, and internal security

policy recommendations. With structured improvements in human resource quality, the Teratai Putih Foundation Yogyakarta is expected to strengthen its position as a professional, accountable, and competitive social institution, while maintaining public trust amidst the dynamics of digital transformation.

Keywords: Human Resource, Digital Era, Digital Transformation

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek krusial bagi Yayasan Teratai Putih Yogyakarta dalam menghadapi era digital yang terus berkembang. Perubahan teknologi telah menggeser paradigma pengelolaan SDM dari proses manual menuju sistem yang lebih canggih, berbasis digital, dan berorientasi data. Dalam konteks ini, profesionalisme SDM diukur melalui kemampuan literasi digital, keterampilan menggunakan aplikasi manajemen, serta kesiapan beradaptasi dengan perubahan cepat (Imran et al., 2024). Studi oleh (Faidz & Kuswinarno, 2024) menegaskan bahwa kompetensi digital meliputi kemampuan penggunaan teknologi, fleksibilitas kerja, dan analitik data yang menjadi syarat relevansi organisasi di masa depan. Analisis situasi menunjukkan bahwa SDM Sebagai perbandingan, penelitian di Indonesia mengungkap bahwa implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM (HRMIS) secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional menghemat waktu, meningkatkan akurasi, dan mendukung pengambilan keputusan berdasarkan data (Faidz & Kuswinarno, 2024).

Kehandalan teknologi menjadi fondasi utama dalam kerangka program. Sistem e-HRM (*electronic human resource management*) menyediakan kerangka kerja komprehensif: mulai dari publikasi informasi SDM, otomasi transaksi administratif, hingga

transformasi strategis SDM (Suparmi et al., 2023). Implementasi e-HRM memberi manfaat berupa pengurangan biaya operasional, peningkatan kualitas layanan internal, dan pemberdayaan manajer serta karyawan untuk mengakses fungsi HR secara langsung. Namun tantangannya tidak bisa diabaikan, termasuk resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur, dan kebutuhan pengelolaan privasi data yang memerlukan perencanaan matang dan dukungan budaya organisasi yang adaptif (Karyono et al., 2023). Strategi program pengendalian ini akan mengadopsi best practices dari riset global dan lokal. Model pelatihan berbasis ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*) dan blended learning mampu menjembatani kesenjangan keterampilan SDM dalam menghadapi teknologi AI (Liedfray et al., 2022). Permasalahan mitra yayasan teratai putih disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Permasalahan dan Program untuk Mitra

No	Permasalahan	Solusi
1	Rendahnya kesadaran SDM dalam pemanfaatan sistem digital seperti HRIS dan big data	Melakukan sosialisasi tentang pentingnya digitalisasi dalam operasional yayasan serta memberikan contoh nyata manfaat penggunaan sistem digital untuk efisiensi dan transparansi.
2	Tidak adanya kebijakan dan prosedur	Menyusun dan mengimplementasikan kebijakan serta SOP

No	Permasalahan	Solusi
	standar dalam mengelola sistem digital	(<i>Standard Operating Procedure</i>) yang jelas dan mudah diakses terkait penggunaan dan pengelolaan sistem digital
3	Kurangnya literasi digital bagi anggota yayasan yang terlibat dalam pengelolaan sistem digital	Menyelenggarakan pelatihan literasi digital secara berkala yang mencakup penggunaan alat digital, keamanan data.

Sumber: Yayasan Teratai Putih

Yayasan saat ini memiliki kemampuan dasar seperti penggunaan aplikasi kantor sederhana namun masih kesulitan dalam memanfaatkan platform lain seperti HRIS, dan alat analisis berbasis big data. Tujuan dari kegiatan ini adalah dua hal utama. Pertama, meningkatkan profesionalisme SDM Yayasan Teratai Putih melalui penguasaan teknologi digital baik untuk administrasi, sistem manajemen pelatihan, maupun evaluasi program. Kedua, membangun budaya kerja berbasis data dan sistematis, sehingga seluruh pengelolaan program pengabdian masyarakat menjadi lebih akuntabel, transparan, dan efektif. Dengan begitu, lembaga tidak hanya tampil sebagai pelaksana program, tetapi juga sebagai agen perubahan dalam penerapan transformasi digital di sektor sosial dan pendidikan.

Manfaat yang diharapkan meliputi: (1) kemampuan SDM merancang dan menjalankan modul pelatihan digital dengan struktur yang terstandarisasi; (2) otomasi administrasi yang menurunkan beban kerja manual serta meningkatkan akurasi laporan; (3) peningkatan kepuasan kerja dan profesionalisme melalui pelatihan berkelanjutan dan

penggunaan teknologi; (4) yayasan menjadi role model dalam adaptasi teknologi di NGO/peduli masyarakat, membuka kesempatan kolaborasi digital dengan stakeholders. Pendampingan berkelanjutan melalui mentoring *peer-to-peer* dan support group dirancang untuk menguatkan budaya pembelajaran dan memastikan keberlanjutan penerapan teknologi dalam operasional sehari-hari.

Integrasi digital dalam pengembangan SDM bukan sekadar opsi, melainkan kebutuhan strategis. Berbagai penelitian lokal dan internasional membuktikan bahwa kemampuan digital, sistem manajemen berbasis e-HRM, dan model pelatihan digital berkontribusi signifikan terhadap efisiensi, kualitas layanan, dan profesionalisme SDM (Andrabi, 2020).

METODE PENELITIAN

Sasaran utama dari kegiatan ini adalah para pengelola operasional digital di lingkungan Yayasan Teratai Putih Yogyakarta, yang terdiri atas staf dan relawan yang terlibat langsung dalam pengelolaan informasi serta pelayanan digital.

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini menggabungkan pendekatan presentasi dan *Focus Group Discussion* (FGD), yang disusun secara sistematis agar pelaksanaan kegiatan berjalan efektif dan memberikan dampak yang nyata bagi peserta. Tahap pertama dimulai dari proses persiapan yang meliputi identifikasi kebutuhan SDM mitra, koordinasi dengan pihak yayasan, penyusunan materi presentasi, serta perancangan panduan untuk sesi FGD. Tahapan ini menjadi fondasi

penting agar pelaksanaan kegiatan dapat menyesuaikan dengan kondisi riil dan tantangan yang dihadapi oleh peserta. Setelah itu, kegiatan diawali dengan sesi pembukaan yang mencakup sambutan dari tim pengabdian dan pihak yayasan, pengenalan tujuan kegiatan, serta pemaparan alur kegiatan secara menyeluruh agar peserta memiliki gambaran tentang keseluruhan proses yang akan dijalani.

Memasuki sesi inti, kegiatan dilanjutkan dengan penyampaian materi oleh narasumber yang membahas secara komprehensif mengenai urgensi peningkatan kapasitas SDM dalam menghadapi era transformasi digital. Materi mencakup tiga fokus utama, yakni penguasaan teknologi informasi, penerapan etika digital, serta keterampilan komunikasi daring yang efektif dan bertanggung jawab. Setelah presentasi selesai, dilakukan sesi diskusi terbuka dan tanya jawab yang memungkinkan peserta untuk berinteraksi secara aktif dengan narasumber. Diskusi ini bertujuan untuk menggali berbagai tantangan yang dihadapi SDM yayasan dalam pelaksanaan kerja berbasis digital, serta mendorong peserta untuk menyampaikan pandangan dan pengalaman masing-masing. Pada tahap ini, fasilitator juga mengarahkan peserta untuk secara reflektif mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang masih ada, baik dalam hal keterampilan teknis maupun non-teknis, dan menyampaikan kebutuhan peningkatan kapasitas ke depan.

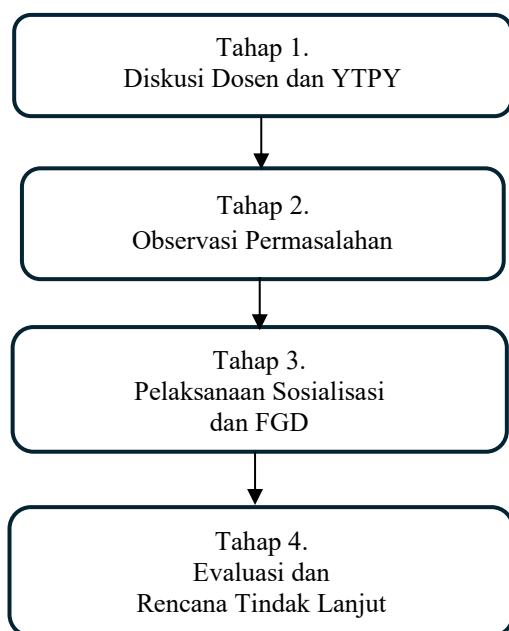
Setelah sesi diskusi umum, kegiatan dilanjutkan dengan pelaksanaan *Focus Group Discussion* (FGD). Peserta dibagi ke dalam

kelompok-kelompok kecil untuk membahas hambatan aktual dalam proses digitalisasi kerja, sekaligus merumuskan harapan mereka terhadap bentuk dukungan dan pengembangan kapasitas yang berkelanjutan. Dalam forum ini, peserta didorong untuk menyampaikan gagasan terkait program pelatihan atau pendampingan yang dirasa relevan dan aplikatif untuk meningkatkan profesionalisme mereka di tengah tuntutan digitalisasi. Setelah FGD selesai, perwakilan kelompok mempresentasikan hasil diskusi mereka di hadapan forum besar, sehingga terjadi pertukaran ide dan penguatan perspektif antar kelompok.

Kegiatan ditutup dengan penarikan simpulan oleh narasumber yang merangkum poin-poin penting dari seluruh proses kegiatan, serta penyampaian refleksi dan umpan balik dari peserta. Penutupan kegiatan juga disertai dengan penyerahan dokumentasi dan sertifikat partisipasi bagi peserta. Sebagai bagian dari keberlanjutan program, tim pengabdian akan menyusun laporan akhir yang memuat hasil-hasil diskusi, rekomendasi, serta rencana tindak lanjut yang dapat dijadikan dasar bagi yayasan untuk menyusun program penguatan kapasitas SDM di masa mendatang. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya berfungsi sebagai forum peningkatan pengetahuan jangka pendek, tetapi juga sebagai inisiatif strategis untuk mendorong transformasi kerja yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan digital.

Tim dosen dari Universitas AKPRIND Indonesia juga memberikan ruang bagi peserta untuk menyampaikan aspirasi dan

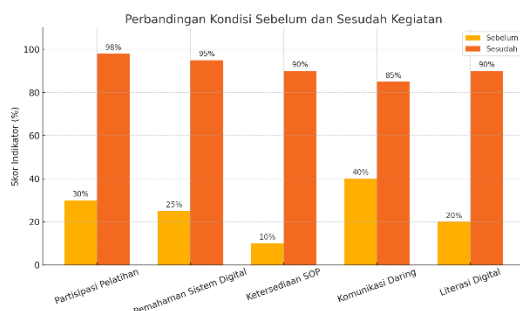
kebutuhan pelatihan lanjutan, agar kolaborasi ke depan dapat dirancang secara lebih tepat sasaran dan berkelanjutan. Alur kegiatan secara menyeluruh sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Kegiatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah pelaksanaan kegiatan sosialisasi mengenai Peningkatan Kualitas SDM untuk Mewujudkan Profesionalisme di Era Digital pada Yayasan Teratai Putih Yogyakarta, peneliti merangkum hasil kegiatan tersebut sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis, 2025

Gambar 2. Hasil Kegiatan

Terlihat peningkatan signifikan pada semua aspek,

terutama pada indikator: 1). Ketersediaan SOP (dari 10% ke 90%), 2). Literasi digital (dari 20% ke 90%), 3). Pemahaman sistem digital (dari 25% ke 95%).

Pelatihan ini berhasil mendorong partisipasi aktif dari seluruh peserta, baik staf maupun relawan yayasan. Materi yang disampaikan oleh narasumber menekankan pentingnya penguatan kapasitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan digitalisasi yang semakin cepat dan kompleks. Fokus pelatihan diarahkan pada peningkatan kompetensi teknis, literasi digital, manajemen informasi, serta etika profesional dalam ekosistem digital. Selama sesi pemaparan materi, peserta menunjukkan antusiasme tinggi dengan aktif mencatat dan berdiskusi mengenai strategi pengembangan SDM yang adaptif dan berkelanjutan. Narasumber menyampaikan berbagai studi kasus aktual yang berkaitan dengan tantangan transformasi digital di sektor organisasi nirlaba, seperti keterbatasan akses teknologi, rendahnya penguasaan aplikasi digital oleh pengurus, serta perlunya perencanaan sistem kerja yang lebih efisien dan akuntabel.

Pelatihan ini menghasilkan sejumlah keluaran konkret, di antaranya: (1) Rancangan awal *Standard Operating Procedure* (SOP) terkait digitalisasi tugas-tugas administrasi dan layanan di yayasan; (2) Usulan pengembangan modul pelatihan berkelanjutan yang mencakup peningkatan literasi digital, komunikasi daring, dan manajemen informasi berbasis teknologi; serta (3) Gagasan penyusunan kebijakan internal yang mendorong efisiensi dan akuntabilitas

kerja, seperti penggunaan aplikasi kolaboratif, pemantauan berbasis data, dan pembagian tugas berdasarkan kompetensi digital masing-masing anggota. Secara keseluruhan, pelatihan ini menjadi langkah awal yang strategis dalam mendukung profesionalisme dan kesiapan SDM Yayasan Teratai Putih Yogyakarta menghadapi tuntutan era digital, dengan harapan kegiatan ini akan ditindaklanjuti melalui program pendampingan berkelanjutan dan kolaborasi lintas sektor.



Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025

Gambar 3. Sosialisasi dan FGD

PEMBAHASAN

Hasil evaluasi pelatihan menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif dalam pengembangan SDM sangat efektif dalam meningkatkan kesadaran dan kemampuan digital. Penelitian terbaru "*Human factors in cybersecurity*" menyoroti bahwa kesalahan manusia (*human error*) sering menjadi titik awal masalah digital, dan strategi yang menggabungkan aspek teknis serta psikologis individu sangat krusial (Khadka & Ullah, 2025). Model ini

menegaskan bahwa strategi digitalisasi profesional SDM harus bersifat sosioteknis, mengintegrasikan pemahaman teknologi dan perilaku manusia (Hakimi et al., 2024).

Temuan dari diskusi menyebutkan bahwa peningkatan profesionalisme di era digital tidak bisa hanya mengandalkan teknologi perlu keterlibatan aktif semua individu dalam organisasi. Metodologi seperti *Protect-Detect-Respond-Recover* dalam format pembelajaran partisipatif terbukti membantu penanaman konsep manajemen insiden secara menyeluruh. Konsep ini selaras dengan studi meta yang menyatakan keamanan digital sebaiknya dipandang sebagai sistem sosioteknis yang membutuhkan kolaborasi dan budaya kerja digital (Sunarso, 2024).

Lebih lanjut, metode *active learning* seperti *embedded training* pelatihan langsung pada saat perilaku digital rentan terjadi membawa peningkatan signifikan pada retensi dan aplikasi praktis pengetahuan (Wahyudi et al., 2025).

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM merupakan fondasi utama dalam membangun profesionalisme di era digital. Melalui pelatihan, peserta memperoleh pemahaman mendalam tentang tata kelola informasi digital, perlindungan data, dan kebijakan organisasi yang adaptif terhadap dinamika ancaman digital. Untuk mendukung transformasi ini, Yayasan Teratai Putih Yogyakarta disarankan

menyusun SOP pengelolaan informasi, rutin mengadakan pelatihan, serta mengadopsi teknologi keamanan mutakhir. Dengan strategi tersebut, yayasan dapat membangun ekosistem kerja yang aman, profesional, dan terpercaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrabi, U. (2020). The Impact of Social Media on Human Resource Intervention and Social Engineering. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 5(4), 187–190. www.jetir.org
- Faidz, N., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan SDM Di Era Digital: Transformasi Dan Adaptasi Kompetensi. *Jurnal Media Akademik*, 2(11), 3031–5220.
- Hakimi, M., Mohammad Mustafa Quchi, & Abdul Wajid Fazil. (2024). Human factors in cybersecurity: an in depth analysis of user centric studies. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia (JIM-ID)*, 3(01), 20–33. <https://doi.org/10.58471/esapro.m.v3i01.3832>
- Imran, M. F., Gunawan, H., & Asmoro, D. (2024). Addressing The Hurdles: Enhancing Better Policies In Indonesia Cyber Security Management Amidst Uncertainty. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 8(2), 275–290. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v8i2.52212>
- Karyono, Sinaga, H. R., Mulya, N. P., Wahyudi, I., Raharjo, I. B., Prabowo, I. P. D. A. S., Ani, N., Lase, F., Sandry, R., Ferdiansyah, M., Hulu, F., & Kundori. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Edupedia Publisher.
- Khadka, K., & Ullah, A. B. (2025). Human factors in cybersecurity: an interdisciplinary review and framework proposal. *International Journal of Information Security*, 24(3), 1–13. <https://doi.org/10.1007/s10207-025-01032-0>
- Liedfray, T., Waani, F. J., & Lasut, J. J. (2022). Peran Media Sosial Dalam Mempererat Interaksi Antar Keluarga Di Desa Esandom Kecamatan Tombatu Timur Kabupaten Tombatu Timur Kabupaten Minasa Tenggara. *Jurnal Ilmiah Society*, 2(1), 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnalilmiahsociety/article/download/38118/34843/81259>
- Sunarso, B. (2024). Organizational and Social Factor Analysis: The Role of Human Resources in the Success of Information Security Systems in the Digital Business Context. *Technology and Society Perspectives (TACIT)*, 2(1). <https://doi.org/10.61100/tacit.v2i1.143>
- Suparmi, Siswanto, A., Siswadhi, F., Utama, S. S., Wahyudi, I., Hidayati, L., Supartini, E., Ahmad, M., Chaerudin, A., Kusumawati, B., & Junitasari. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Prinsip - Prinsip dan Praktik dalam Mengelola Organisasi)* (1st ed.). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wahyudi, I., Sulistyowati, A., &

Bikorin. (2025). Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Untuk Optimalisasi Administrasi Kalurahan Imogiri. *Jurnal Pengabdian West Science*, 04(02), 230–236.