AJAD
JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
DOI: 10.59431/ajad.v6i3.1003.
E-ISSN: 2797-2356 | P-ISSN: 2797-2364

COMMUNITY ENGAGEMENT ARTICLE

Peningkatan Kompetensi Digital SDM melalui Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Mendukung Produktivitas Kerja

Fatimah Malini Lubis [1*], Dian Ariani [2], Mustika [3], Indra Ismayudi Tanjung [4], Liasulistia Ningsih [5]

Affiliation
[1*] Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta, Kota Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

[2,4,5] Program Studi Ekonomi Pembangunan, Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Teuku Umar, Kabupaten Aceh Barat, Provinsi Aceh, Indonesia.

[3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jambi, Kota Jambi, Provinsi Jambi, Indonesia.

Correspondence
[1*] Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta, Kota Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Email: lubisfm@gmail.com.

Funding Information
Politeknik LP3I Jakarta.

Article History
Received: 28 Aug 2026.
Revised: 30 Aug 2026.
Accepted: 30 Oct 2026.
Available online: 1 November 2026.
Published: 1 December 2026.

Abstract
Advances in information technology require human resources to possess adequate digital competencies to adapt to changes in the work environment. This community service activity aimed to enhance the digital competencies of human resources through training on the use of information technology to support work productivity. The implementation methods included identifying participants' needs, delivering training materials, demonstrating technology use, conducting hands-on practice, providing mentoring, and evaluating outcomes through pre-tests and post-tests. The training materials covered the understanding of information technology, the use of productivity applications, digital document management, online communication and collaboration, and the application of technology in completing work tasks. The evaluation results showed an increase in the participants' average competency score from 60.20% in the pre-test to 86.00% in the post-test, representing an improvement of 25.80 percentage points. Participants' responses also indicated a positive assessment of the training implementation. Therefore, practice-based training and mentoring can help participants understand and apply information technology more effectively, systematically, and adaptively to support work productivity.

Keywords
Digital Competencies; Human Resources; Information Technology; Training.

Abstrak
Perkembangan teknologi informasi menuntut sumber daya manusia memiliki kompetensi digital yang memadai agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia melalui pelatihan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung produktivitas kerja. Metode pelaksanaan meliputi identifikasi kebutuhan peserta, penyampaian materi, demonstrasi penggunaan teknologi, praktik langsung, pendampingan, serta evaluasi melalui *pre-test* dan *post-test*. Materi pelatihan mencakup pemahaman teknologi informasi, pemanfaatan aplikasi produktivitas, pengelolaan dokumen digital, komunikasi dan kolaborasi daring, serta penerapan teknologi dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan rata-rata kompetensi peserta dari 60,20% pada *pre-test* menjadi 86,00% pada *post-test*, atau meningkat sebesar 25,80 poin persentase. Respons peserta juga menunjukkan penilaian positif terhadap pelaksanaan pelatihan. Dengan demikian, pelatihan berbasis praktik dan pendampingan dapat membantu peserta memahami serta menerapkan teknologi informasi secara lebih efektif, terstruktur, dan adaptif dalam mendukung produktivitas kerja.

Kata Kunci
Kompetensi Digital; Sumber Daya Manusia; Teknologi Informasi; Pelatihan.

1 | PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara individu, organisasi, dan masyarakat melaksanakan aktivitas sehari-hari, termasuk di lingkungan kerja. Perkembangan teknologi informasi, komputasi awan, kecerdasan artifisial, otomatisasi, dan berbagai platform kolaborasi digital telah mendorong perubahan pada proses kerja serta kompetensi yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia. Perubahan tersebut tidak hanya menuntut kemampuan mengoperasikan perangkat digital, tetapi juga kemampuan mencari, mengevaluasi, mengelola, dan menghasilkan informasi secara efektif serta berkomunikasi dan berkolaborasi melalui ruang digital. Pada lingkungan kerja modern, keterampilan digital berperan penting karena berkaitan erat dengan kemampuan pekerja dalam beradaptasi terhadap perubahan proses bisnis dan memanfaatkan teknologi secara produktif (Audrin *et al*., 2024; Huu, 2023). Kompetensi digital pada dasarnya merupakan konsep multidimensional yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menggunakan teknologi digital secara percaya diri, kritis, aman, dan bertanggung jawab. Kerangka kompetensi digital umumnya meliputi literasi informasi dan data, komunikasi dan kolaborasi, pembuatan konten digital, keamanan, serta pemecahan masalah. Perkembangan teknologi yang semakin cepat menyebabkan cakupan kompetensi tersebut terus meluas, termasuk kemampuan memahami data, berinteraksi dengan sistem berbasis kecerdasan artifisial, dan mengevaluasi informasi digital secara kritis. Oleh karena itu, kompetensi digital tidak lagi dipandang sekadar sebagai kemampuan operasional menggunakan komputer, melainkan sebagai kapasitas yang mendukung proses belajar, bekerja, berkomunikasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan permasalahan secara efektif.

Urgensi penguatan kompetensi digital semakin nyata seiring dengan meningkatnya intensitas penggunaan teknologi dalam aktivitas pekerjaan. Sánchez-Canut *et al*. (2023) menegaskan bahwa kompetensi digital profesional yang mencakup kemampuan teknis, pengelolaan informasi, komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah sangat diperlukan dalam pengembangan karier di lingkungan kerja yang mengalami digitalisasi. Sejalan dengan itu, berbagai kajian menunjukkan bahwa literasi informasi dan kemampuan digital berperan dalam membentuk persepsi pekerja terhadap manfaat serta kemudahan penggunaan teknologi, yang selanjutnya mendukung penerimaan teknologi, kinerja individu, dan daya adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan (Mardiananingrum *et al*., 2025; Nuswantoro *et al*., 2023). Bagi para pekerja, kapasitas digital juga berfungsi sebagai sumber daya utama ketika aktivitas kerja dilaksanakan melalui platform daring dan skema kerja jarak jauh. Paoki dan Moedjahedy (2023) menunjukkan bahwa komunikasi digital, kolaborasi daring, kemampuan kerja jarak jauh, berpikir kritis, dan pemanfaatan teknologi merupakan kompetensi kunci dalam pekerjaan kontemporer. Meskipun demikian, permasalahan yang sering muncul di lapangan bukan hanya berkaitan dengan ketersediaan infrastruktur teknologi, melainkan juga kesenjangan antara teknologi yang tersedia dan kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkannya. Organisasi dapat memiliki perangkat lunak, aplikasi produktivitas, sistem informasi, dan berbagai platform digital, tetapi manfaat teknologi tersebut tidak akan optimal apabila pengguna belum memiliki kompetensi yang memadai. Di sisi lain, walaupun otomatisasi dan kecerdasan artifisial terus mengubah cara pekerja menyelesaikan tugasnya, keterampilan dasar seperti penggunaan aplikasi produktivitas, pencarian informasi, komunikasi digital, dan pengelolaan data tetap menjadi fondasi utama untuk berpartisipasi secara efektif dalam ekonomi digital. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkelanjutan dan berjenjang melalui program peningkatan keterampilan (*upskilling*) maupun pembaruan keterampilan (*reskilling*) yang menyesuaikan dengan perubahan proses bisnis (Yulianto & Wikaningrum, 2025). Mendoza-Chan dan Pee (2024) juga menekankan bahwa pengembangan keterampilan digital bagi pekerja dewasa membutuhkan pendekatan pembelajaran yang praktis serta sesuai dengan konteks pekerjaan, karakteristik peserta, dan tujuan organisasi.

Di Indonesia, penguatan literasi dan kompetensi digital memiliki relevansi yang kuat terhadap tuntutan peningkatan daya saing tenaga kerja. Digitalisasi aktivitas ekonomi mendorong kebutuhan akan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dan menggunakan teknologi secara produktif. Wilianti *et al*. (2025) mengungkapkan bahwa infrastruktur digital, keterampilan teknologi informasi dan komunikasi, serta akses terhadap teknologi berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Pemanfaatan teknologi di lingkungan kerja digital juga terbukti mendukung produktivitas apabila pekerja mampu menggunakannya untuk mempercepat penyelesaian tugas, mengelola informasi, dan membangun kolaborasi (Aziz *et al*., 2026). Dengan demikian, intervensi melalui pelatihan praktis dan kontekstual merupakan langkah strategis untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja. Berdasarkan urgensi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia melalui pelatihan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung produktivitas kerja. Fokus intervensi diarahkan pada pemahaman teknologi informasi, penggunaan aplikasi produktivitas, pengelolaan dokumen digital, pemanfaatan media komunikasi dan kolaborasi daring, serta penerapan teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Materi pelatihan dirancang berbasis praktik langsung dan pendampingan agar peserta tidak hanya memahami fungsi teknologi secara konseptual, tetapi juga mampu mengintegrasikannya ke dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, kegiatan ini dilengkapi dengan evaluasi perubahan kemampuan peserta karena keberhasilan program pengembangan kompetensi tidak cukup diukur dari tingkat kehadiran, melainkan harus mempertimbangkan peningkatan keterampilan dan potensi transfer pelatihan ke dalam lingkungan kerja

(Schettino *et al*., 2024; Shukla, 2024). Kegiatan pengabdian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, kegiatan ini memperkaya pemahaman mengenai keterkaitan antara pengembangan kompetensi digital, prinsip pembelajaran orang dewasa, pemanfaatan teknologi informasi, dan produktivitas kerja. Secara praktis, pelatihan ini memberikan pengalaman langsung kepada peserta dalam mendayagunakan teknologi informasi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan, pengelolaan dokumen, komunikasi, dan kolaborasi sehingga mampu memperkuat daya adaptasi mereka terhadap perkembangan teknologi. Bagi institusi pendidikan maupun pelaksana pengabdian, kegiatan ini juga dapat menjadi model intervensi yang dapat diadaptasi untuk program peningkatan kapasitas digital pada kelompok masyarakat atau mitra dengan karakteristik kebutuhan yang beragam.

2 | LANDASAN TEORI

Kompetensi digital dan literasi digital merupakan fondasi kapabilitas individu dalam mengakses, memahami, mengevaluasi, serta mendayagunakan teknologi secara efektif, kritis, aman, dan bertanggung jawab untuk mendukung aktivitas kehidupan maupun pekerjaan. Merujuk pada kerangka *Digital Competence Framework for Citizens* (DigComp), kompetensi digital mencakup lima dimensi utama, yakni literasi informasi dan data, komunikasi dan kolaborasi, pembuatan konten digital, keamanan, serta pemecahan masalah. Dalam lingkungan kerja modern, konstruk ini bersinggungan erat dengan keterampilan abad ke-21—seperti berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi—yang berperan penting dalam membantu pekerja menyesuaikan diri dengan transformasi digital serta meningkatkan kinerja individu (Audrin *et al*., 2024; Huu, 2023; Sánchez-Canut *et al*., 2023). Oleh karena itu, literasi dan keterampilan digital di tempat kerja tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan teknis mengoperasikan perangkat keras atau perangkat lunak, tetapi juga kapasitas fungsional untuk mengelola dokumen, mengolah informasi, menyelesaikan tugas, serta bekerja sama secara daring. Atas dasar tersebut, rancang bangun pelatihan teknologi informasi bagi sumber daya manusia perlu diarahkan secara spesifik pada penguasaan aplikasi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan dan peningkatan produktivitas kerja (Mardiananingrum *et al*., 2025; Nuswantoro *et al*., 2023; Paoki & Moedjahedy, 2023). Agar penguatan kompetensi tersebut berjalan optimal, penyelenggaraan pelatihan bagi sumber daya manusia perlu mengadaptasi prinsip pembelajaran orang dewasa atau andragogi (*andragogy*), yaitu pendekatan instruksional yang bertumpu pada karakteristik, pengalaman, dan kebutuhan nyata peserta dewasa. Secara teoretis, pembelajaran orang dewasa akan mencapai efektivitas yang lebih tinggi apabila materi yang disampaikan memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan operasional yang dihadapi peserta di tempat kerja. Prinsip ini melandasi pemilihan metode pelatihan yang memadukan pemaparan konsep, demonstrasi terstruktur, praktik langsung, dan pendampingan intensif agar peserta dapat menguji coba teknologi sekaligus mengaitkannya dengan rutinitas pekerjaan mereka. Di samping itu, teori efektivitas pelatihan menekankan bahwa keberhasilan suatu intervensi tidak semata-mata diukur dari penguasaan materi selama sesi pelatihan berlangsung, tetapi juga dari kesiapan peserta dalam melakukan transfer pelatihan (*training transfer*), yakni menerapkan keterampilan yang diperoleh ke dalam lingkungan kerja nyata (Mendoza-Chan & Pee, 2024; Schettino *et al*., 2024; Shukla, 2024). Berdasarkan sintesis teoretis mengenai dimensi kompetensi digital dan prinsip andragogi tersebut, pengembangan kompetensi dalam kegiatan pengabdian ini dioperasionalkan ke dalam lima indikator utama, yaitu pemahaman teknologi informasi, penggunaan aplikasi produktivitas, pengelolaan dokumen digital, komunikasi dan kolaborasi digital, serta pemanfaatan teknologi untuk penyelesaian pekerjaan. Kelima indikator ini dipilih karena merepresentasikan rangkaian kapabilitas dasar hingga terapan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk memanfaatkan teknologi informasi secara praktis dan produktif. Kerangka konseptual inilah yang selanjutnya menjadi acuan utama dalam penyusunan modul pelatihan, penetapan tahapan pelaksanaan, serta pengukuran peningkatan kompetensi digital peserta.

3 | METODE

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan pelatihan partisipatif dan praktik langsung untuk meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi informasi guna mendukung produktivitas kerja. Pendekatan tersebut dipilih agar peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual, tetapi juga pengalaman praktis dalam mengoperasikan teknologi informasi yang relevan dengan rutinitas pekerjaan mereka. Rangkaian kegiatan diawali dengan tahap identifikasi kebutuhan melalui observasi dan komunikasi langsung bersama peserta guna memetakan tingkat pemahaman awal, kapasitas penguasaan perangkat, serta kebutuhan teknologi yang berkaitan dengan penyelesaian tugas kerja. Hasil pemetaan awal ini selanjutnya dijadikan dasar pada tahap persiapan dan penyusunan modul pelatihan, yang meliputi pemahaman teknologi informasi, penggunaan aplikasi produktivitas, pengelolaan dokumen dan informasi digital, pemanfaatan media komunikasi dan kolaborasi daring, serta penerapan teknologi informasi dalam penyelesaian pekerjaan. Tahap pelaksanaan pelatihan diselenggarakan secara

bertahap melalui penyampaian materi secara interaktif, demonstrasi penggunaan aplikasi, praktik langsung, dan pendampingan. Pada sesi penyampaian materi, peserta memperoleh penjelasan mengenai fungsi, karakteristik, dan manfaat teknologi informasi dalam menunjang efektivitas kerja. Selanjutnya, pada sesi demonstrasi, tim pengabdi memperagakan langkah-langkah teknis pengoperasian aplikasi produktivitas, pengelolaan dokumen digital, serta penggunaan fitur kolaborasi daring. Setelah demonstrasi selesai, peserta melakukan praktik langsung dengan mengikuti setiap tahapan penggunaan teknologi yang telah dicontohkan. Selama sesi praktik berlangsung, tim pengabdi mendampingi peserta secara aktif sehingga setiap kendala teknis yang dihadapi dapat segera diatasi melalui pemberian arahan dan solusi secara langsung. Tahap akhir kegiatan berfokus pada evaluasi untuk mengukur tingkat penguasaan materi serta kesiapan peserta dalam mengaplikasikan keterampilan yang telah dipelajari. Evaluasi capaian kompetensi dilakukan melalui pemberian tes awal (*pre-test*) dan tes akhir (*post-test*) yang didukung dengan pengamatan langsung terhadap unjuk kerja peserta selama sesi praktik. Instrumen tes dirancang mengacu pada lima indikator kompetensi digital yang telah ditetapkan, yaitu pemahaman teknologi informasi, penggunaan aplikasi produktivitas, pengelolaan dokumen digital, komunikasi dan kolaborasi digital, serta pemanfaatan teknologi untuk pekerjaan, yang hasilnya dibandingkan untuk melihat persentase peningkatan kemampuan peserta. Di samping pengukuran kompetensi, evaluasi juga mencakup pengumpulan respons peserta guna menilai tingkat penerimaan terhadap kesesuaian materi, metode praktik, kualitas pendampingan, serta kebermanfaatan pelatihan bagi pekerjaan. Sebagai tindak lanjut, peserta diarahkan untuk mengintegrasikan keterampilan digital yang telah dikuasai ke dalam aktivitas kerja masing-masing agar pemanfaatan teknologi informasi dapat berlangsung secara lebih efektif dan efisien.

4 | HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

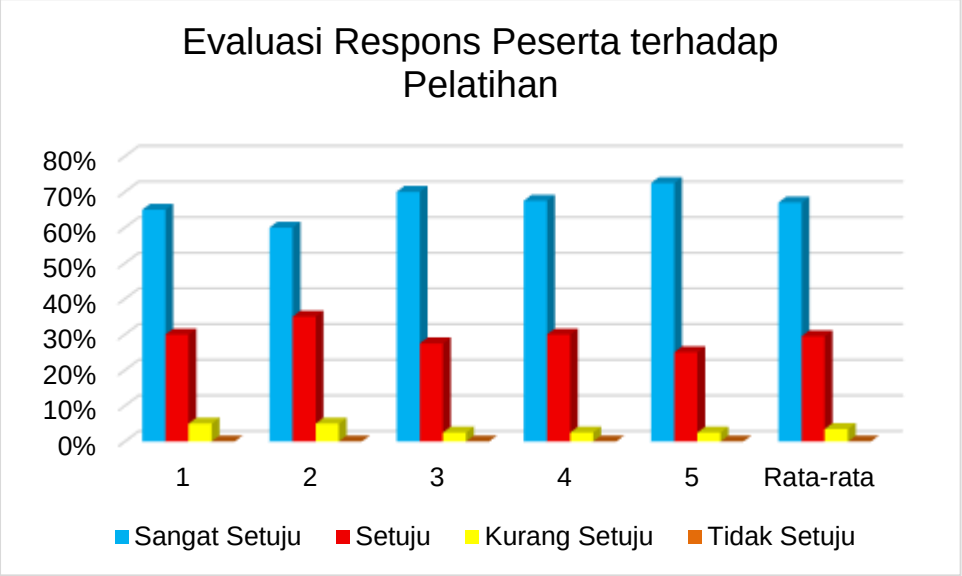
Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pada tahap awal kegiatan, peserta pelatihan diketahui memiliki tingkat kemampuan digital yang beragam. Sebagian peserta telah terbiasa mengoperasikan perangkat komputer dan aplikasi digital dalam rutinitas kerja, sedangkan sebagian lainnya masih memerlukan bimbingan teknis, terutama dalam penggunaan aplikasi produktivitas dan pengelolaan dokumen digital secara terstruktur. Merujuk pada kondisi awal tersebut, materi pelatihan difokuskan pada pemanfaatan teknologi informasi yang berkaitan langsung dengan penyelesaian tugas kerja, meliputi penggunaan aplikasi pengolah dokumen, pengelolaan berkas (*file*) dan informasi digital, komunikasi serta kolaborasi daring, hingga optimalisasi aplikasi digital untuk meningkatkan efektivitas kerja. Seluruh materi disampaikan melalui pendekatan praktik langsung dan pendampingan agar peserta dapat memahami fungsi setiap fitur teknologi sekaligus menerapkannya pada simulasi tugas kerja. Untuk mengukur perubahan penguasaan kompetensi peserta sebelum dan sesudah intervensi pelatihan, dilakukan evaluasi melalui *pre-test* dan *post-test* yang hasilnya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Kompetensi Digital Peserta

Indikator Kompetensi	Pre-test	Post-test	Peningkatan
Pemahaman teknologi informasi	62%	86%	24%
Penggunaan aplikasi produktivitas	58%	84%	26%
Pengelolaan dokumen digital	60%	87%	27%
Komunikasi dan kolaborasi digital	64%	88%	24%
Pemanfaatan teknologi untuk pekerjaan	57%	85%	28%
Rata-rata	60,20%	86,00%	25,80%

Berdasarkan data pada Tabel 1, rata-rata skor kompetensi digital peserta mengalami peningkatan dari 60,20% pada saat *pre-test* menjadi 86,00% pada saat *post-test*, atau meningkat sebesar 25,80 poin persentase. Peningkatan pada seluruh indikator ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang memadukan penjelasan konseptual, demonstrasi teknis, praktik langsung, dan pendampingan intensif mampu membantu peserta menguasai materi teknologi informasi dengan lebih baik. Jika ditinjau per indikator, peningkatan tertinggi terjadi pada aspek pemanfaatan teknologi untuk pekerjaan, yakni meningkat sebesar 28 poin persentase (dari 57% menjadi 85%), diikuti oleh pengelolaan dokumen digital sebesar 27 poin persentase (dari 60% menjadi 87%) dan penggunaan aplikasi produktivitas sebesar 26 poin persentase (dari 58% menjadi 84%). Capaian tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan berbasis praktik memberikan dampak yang optimal ketika peserta diarahkan untuk menghubungkan penggunaan perangkat lunak secara langsung dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari, selaras dengan prinsip andragogi (*andragogy*) yang menekankan relevansi materi pembelajaran terhadap kebutuhan nyata peserta dewasa. Selain pengukuran kompetensi melalui tes, tingkat penerimaan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan juga dievaluasi melalui kuesioner respons yang hasilnya ditampilkan pada Gambar

1.



Gambar 1. Evaluasi Respons Peserta terhadap Pelatihan

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1, tanggapan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan secara umum sangat positif. Secara rata-rata, sebesar 67% peserta menyatakan sangat setuju dan 29,5% menyatakan setuju terhadap seluruh aspek penyelenggaraan yang dievaluasi, sehingga secara kumulatif terdapat 96,5% peserta yang memberikan penilaian positif. Apabila dirinci berdasarkan aspek penilaian, tingkat persetujuan tertinggi terdapat pada indikator manfaat pelatihan bagi pekerjaan, dengan proporsi 72,5% peserta menyatakan sangat setuju dan 25% menyatakan setuju (total 97,5% respons positif). Di samping itu, sebanyak 70% peserta menyatakan sangat setuju bahwa metode praktik langsung sangat membantu mereka dalam memahami materi yang disampaikan. Temuan empiris ini menegaskan bahwa kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja serta penerapan metode praktik dan pendampingan berperan penting dalam memudahkan peserta menguasai teknologi informasi untuk menunjang aktivitas kerja.

4.2 Pembahasan

Hasil kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pelatihan pemanfaatan teknologi informasi secara terstruktur merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia. Kenaikan skor rata-rata evaluasi sebesar 25,80 poin persentase ditopang oleh desain instruksional yang mengintegrasikan penyampaian materi konseptual, demonstrasi langkah kerja, praktik mandiri, dan pendampingan langsung. Kombinasi metode tersebut memungkinkan peserta tidak sekadar menghafal prosedur pengoperasian perangkat lunak, tetapi juga memperoleh pengalaman praktis dalam menerapkan teknologi pada konteks pekerjaan mereka. Temuan ini memperkuat kajian Mendoza-Chan dan Pee (2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan pengembangan keterampilan digital bagi pekerja dewasa sangat ditentukan oleh kesesuaian pendekatan pembelajaran dengan konteks tugas dan kebutuhan spesifik peserta. Jika ditelaah berdasarkan dimensi kompetensinya, peningkatan skor pada indikator pemahaman teknologi informasi (24%) mencerminkan bertambahnya wawasan peserta mengenai fungsi strategis teknologi dalam menunjang alur kerja. Selanjutnya, kenaikan yang cukup besar pada indikator penggunaan aplikasi produktivitas (26%) dan pengelolaan dokumen digital (27%) memperlihatkan bahwa peserta mulai terampil mengoperasikan aplikasi untuk menyusun, mengarsipkan, serta mengelola dokumen kerja secara lebih sistematis. Sementara itu, peningkatan pada indikator komunikasi dan kolaborasi digital (24%) menandakan bahwa peserta semakin memahami cara mendayagunakan media daring untuk memperlancar koordinasi dan kerja tim. Adapun lonjakan tertinggi pada indikator pemanfaatan teknologi untuk pekerjaan (28%) mengonfirmasi bahwa latihan berbasis studi kasus pekerjaan nyata efektif menjembatani pemahaman teknis menuju aplikasi fungsional dalam penyelesaian tugas. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa penguatan kompetensi digital di lingkungan kerja tidak dapat dibatasi hanya pada keterampilan mekanis mengoperasikan perangkat, tetapi juga harus menyentuh kemampuan mengelola informasi, berkomunikasi, berkolaborasi, berpikir kritis, dan memecahkan masalah kerja secara efektif. Hal ini sejalan dengan temuan Paoki dan Moedjahedy (2023) bahwa komunikasi digital, kolaborasi daring, kemampuan kerja jarak jauh, dan pemanfaatan teknologi merupakan kapabilitas esensial dalam pekerjaan kontemporer. Ditinjau dari perspektif penerimaan teknologi, tingginya penilaian positif peserta terhadap sesi praktik langsung (Gambar 1) juga menunjukkan bahwa pengalaman mencoba teknologi secara terbimbing dapat meningkatkan persepsi kemanfaatan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Ketika peserta merasakan langsung bahwa aplikasi produktivitas dan kolaborasi

daring mampu menyederhanakan pengelolaan dokumen serta mempercepat koordinasi, hambatan psikologis maupun teknis dalam mengadopsi teknologi dapat diminimalkan, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap adaptabilitas dan kinerja individu di lingkungan kerja digital (Audrin *et al*., 2024; Nuswantoro *et al*., 2023). Meskipun hasil evaluasi sesaat setelah pelatihan menunjukkan peningkatan yang signifikan, keberlanjutan dampak pelatihan tetap memerlukan perhatian lebih lanjut. Efektivitas jangka panjang dari suatu program pelatihan sangat bergantung pada proses transfer pelatihan (*training transfer*), yakni sejauh mana peserta mampu mempertahankan dan mengaplikasikan pengetahuan serta keterampilan baru tersebut ke dalam rutinitas kerja sehari-hari. Oleh sebab itu, ketersediaan kesempatan praktik berkelanjutan, dukungan infrastruktur dan budaya organisasi di tempat kerja, serta pendampingan berkala sangat diperlukan agar kompetensi yang telah terbangun tidak berhenti setelah sesi pelatihan berakhir. Hal ini sejalan dengan literatur transfer pelatihan yang menegaskan bahwa konsistensi penerapan keterampilan di tempat kerja merupakan determinan utama kebermanfaatan suatu program pengembangan sumber daya manusia (Schettino *et al*., 2024; Shukla, 2024). Secara keseluruhan, rangkaian hasil dan pembahasan dalam kegiatan pengabdian ini mengindikasikan bahwa intervensi pelatihan berbasis praktik dan pendampingan merupakan pendekatan yang relevan untuk memperkuat kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi akselerasi transformasi digital. Pemanfaatan teknologi informasi yang diimbangi dengan peningkatan kapasitas penggunanya akan mendorong terciptanya proses kerja yang lebih terstruktur, efisien, dan adaptif terhadap perubahan. Implikasi ini sekaligus mendukung temuan berbagai studi terdahulu bahwa penguasaan keterampilan digital dan optimalisasi teknologi berperan penting dalam mendongkrak produktivitas tenaga kerja apabila diintegrasikan secara tepat ke dalam proses operasional organisasi (Hunady *et al*., 2025; Wilianti *et al*., 2025).

5 | KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan pemanfaatan teknologi informasi ini terbukti mampu meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia dalam mendukung produktivitas kerja. Penyelenggaraan kegiatan yang dirancang secara sistematis—mulai dari identifikasi kebutuhan, penyampaian materi konseptual, demonstrasi teknis, praktik langsung, hingga pendampingan intensif—memberikan pengalaman pembelajaran yang kontekstual dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan peserta. Keberhasilan pendekatan tersebut tercermin dari hasil evaluasi kompetensi peserta yang meningkat secara rata-rata dari 60,20% pada saat *pre-test* menjadi 86,00% pada saat *post-test*, atau mengalami kenaikan sebesar 25,80 poin persentase. Selain itu, evaluasi respons peserta menunjukkan tingkat penerimaan yang sangat baik, dengan rata-rata 96,5% peserta menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap seluruh aspek pelaksanaan pelatihan. Capaian ini menegaskan bahwa pelatihan berbasis praktik langsung dan pendampingan efektif membantu peserta memahami sekaligus mengaplikasikan teknologi informasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehari-hari. Meskipun demikian, kegiatan pengabdian ini masih memiliki keterbatasan karena pengukuran keberhasilan baru berfokus pada perbandingan nilai *pre-test* dan *post-test* serta persepsi peserta sesaat setelah pelatihan berakhir. Oleh karena itu, diperlukan pemantauan dan pendampingan tindak lanjut untuk mengevaluasi konsistensi penerapan keterampilan digital tersebut dalam aktivitas kerja nyata secara berkelanjutan. Program pengabdian lanjutan di masa mendatang dapat diarahkan pada penguatan kapasitas teknologi yang lebih spesifik dan strategis, seperti pengolahan dan analisis data kerja, otomatisasi tugas administratif, keamanan informasi digital, optimalisasi platform kolaborasi terpadu, serta pemanfaatan perangkat kecerdasan artifisial untuk semakin meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

REFERENSI

Audrin, B., Audrin, C., & Salamin, X. (2024). Digital skills at work: Conceptual development and empirical validation of a measurement scale. *Technological Forecasting and Social Change*, *202*, 123279. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123279

Aziz, A. A., Ardani, P. F. F., Azizah, N., Al-Hayat, N. S., & Wahjoedi, T. (2026). Pengaruh lingkungan kerja digital terhadap produktivitas kerja Gen Z. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, *4*(2), 227–236. https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8386

Hunady, J., Demeova, E., & Chylakova, V. (2025). The role of digital skills and digitalisation in enhancing labour productivity in the EU. *Collection of Papers New Economy*, *3*(1), 33–45. https://doi.org/10.61432/cpne0301033h

Huu, P. T. (2023). Impact of employee digital competence on the relationship between digital autonomy and innovative work behavior: A systematic review. *Artificial Intelligence Review*, *56*, 11657–11686. https://doi.org/10.1007/s10462-023-10492-6

Mardiananingrum, S., Larassaty, A. L., Boyas, J. R., & Sholikhah, A. (2025). *Digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap *individual performance* di RS Rahman Rahim Sukodono. *Jurnal E-Bis*, *9*(1). https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i1.2437

Mendoza-Chan, J., & Pee, L. G. (2024). Digital skilling of working adults: A systematic review. *Computers & Education*, *218*, 105076. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2024.105076

Nuswantoro, M. S. D., Astuti, S. D., Chasanah, A. N., & Riyanto, F. (2023). Digital skills to improve work performance. *International Journal of Accounting, Management, and Economics Research*, *1*(2). https://doi.org/10.56696/ijamer.v1i2.14

Paoki, R. M., & Moedjahedy, J. (2023). Digital competence on the role of office workers: A systematic literature review. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *6*(2.1).

Sánchez-Canut, S., *et al*. (2023). Professional digital competence: Definition, frameworks, measurement, and gender differences: A systematic literature review. *Human Behavior and Emerging Technologies*, *2023*, 8897227. https://doi.org/10.1155/2023/8897227

Schettino, G., Hodačová, L., Caso, D., & Capone, V. (2024). Physicians' adoption of massive open online courses content in the workplace: An investigation on the training transfer process through the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, *154*, 108151. https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108151

Shukla, A. (2024). Factors affecting transfer of online training: A systematic literature review and proposed taxonomy. *Human Resource Development Quarterly*. https://doi.org/10.1002/hrdq.21518

Wilianti, M. D. E., Suparta, I. W., & Taher, A. R. Y. (2025). The role of digital infrastructure, ICT skills and ICT access in enhancing labor productivity in Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*, *3*(4), 1184–1194. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v3i4.548

Yulianto, R., & Wikaningrum, T. (2025). The impact of upskilling and reskilling programs on improving employees' digital competence. *International Activa-Passiva Journal*, *2*(4).