



TRANSFORMASI : JURNAL PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

Email: j.transformasi@ummat.ac.id

<http://journal.ummat.ac.id/index.php/transformasi/index>

ISSN: 2797-5940 (Online), ISSN: 2797-7838 (Print)

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram

Jln. KH. Ahmad Dahlan No.1, Pagesangan, Kec. Mataram, Kota Mataram, NTB (83115)

Penguatan Kapasitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Pelatihan Bagi Pengurus Kwartir Wilayah Hizbul Wathan Nusa Tenggara Barat

Strengthening Human Resource Management Capacity In The Digital Era Through Training For The West Nusa Tenggara Hizbul Wathan Regional Quarter Board

¹⁾Hidayatullah, ²⁾Yudhi Lestanata, ³⁾Yuli Yanti Daaris, ⁴⁾Abdul Rasyid, ⁵⁾Ajai Saputra, ⁶⁾Safira Andayani

^{1,2,3,4,5,6)} Universitas Muhammadiyah Mataram

Email: dayatalfaro@gmail.com

Abstrak

Penguatan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi Hizbul Wathan (HW) menjadi langkah strategis untuk menghadapi tantangan era digital. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan pengelolaan data anggota, koordinasi kegiatan, dan publikasi informasi dilakukan secara efisien, cepat, dan terintegrasi. bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan, memperkuat sistem manajemen organisasi, serta menumbuhkan budaya kerja berbasis teknologi di lingkungan HW. Program ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif dan aplikatif melalui pelatihan, pendampingan teknis, serta diskusi interaktif yang melibatkan pengurus wilayah dan daerah se-NTB. Tim pelaksana dari Universitas Muhammadiyah Mataram berperan sebagai fasilitator dalam transfer pengetahuan dan keterampilan di bidang teknologi informasi, manajemen organisasi, dan pendidikan kader. Hasil kegiatan menunjukkan lima kontribusi utama bagi mitra, yaitu: peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pemanfaatan aplikasi digital seperti Formulir Onlinedan penyimpanan cloud; penguatan sistem manajemen berbasis data yang lebih tertib dan transparan; peningkatan kemampuan komunikasi serta publikasi organisasi melalui media sosial secara efektif dan etis; tumbuhnya kesadaran akan pentingnya transformasi digital yang melahirkan Tim Digitalisasi HW NTB; serta penguatan jejaring kolaborasi antara dunia akademik dan organisasi masyarakat. Secara keseluruhan, kegiatan ini berdampak signifikan terhadap peningkatan profesionalitas, efektivitas tata kelola, dan kesiapan HW NTB menghadapi tantangan era digital, serta menjadi model penguatan kelembagaan yang adaptif dan berkemajuan di lingkungan Muhammadiyah.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Hizbul Wathan, Manajemen Organisasi.

Abstract

Strengthening human resources (HR) in the Hizbul Wathan (HW) organization is a strategic step to face the challenges of the digital era. The use of digital technology allows for efficient, fast, and integrated management of member data, coordination of activities, and publication of information. aims to increase institutional capacity, strengthen the organizational management system, and foster a technology-based work culture within the HW environment. This program is implemented with a participatory and applied approach through training, technical assistance, and interactive discussions involving regional and local administrators throughout NTB. The implementing team from the University of Muhammadiyah Mataram acts as a facilitator in the transfer of knowledge and skills in the fields of information technology, organizational management, and cadre education. The results of the activity show five main contributions for partners, namely: increasing human resource capacity through the use of digital applications such as Online Forms and cloud storage; strengthening a more orderly and transparent data-based management system; improving communication capabilities and organizational publications through social media effectively and ethically; growing awareness of the importance of digital transformation which gave birth to the NTB HW Digitalization Team; and strengthening collaborative networks between the academic world and community organizations. Overall, this activity has had a significant impact on improving the professionalism, effectiveness of governance, and readiness of HW NTB to face the challenges of the digital era, as well as becoming a model for strengthening adaptive and progressive institutions within the Muhammadiyah environment.

Keywords: *Digital Transformation, Hizbul Wathan, Organizational Management*

Submitted: 27-10-2025, **Revision:** 24-08-2026, **Accepted:** 26-08-2026

PENDAHULUAN

Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan merupakan organisasi otonom di lingkungan Persyarikatan Muhammadiyah, sebuah gerakan kepanduan yang memiliki sistem yang sama dengan gerakan Pramuka. Hizbul Wathan tetap berpegang teguh pada Al-Qur'an dan As-Sunnah walaupun pada era globalisasi serta kemajuan teknologi yang tidak terbendung lagi. Dengan mengajarkan nilai-nilai keislaman, sosial, dan kepemimpinan maka Hizbul Wathan dapat membentuk karakter kader yang memiliki sikap tanggung jawab, mandiri, memiliki jiwa pemimpin, serta tetap dengan menjalankan syari'at Islam. Karena dengan memiliki karakter pemimpin yang Islami maka setiap ucapan dan tindakannya akan sesuai dengan syari'at-Nya. Anggota hizbul wathan adalah para kader yang diharapkan memiliki keterampilan, dedikasi, dan kemampuan adaptasi tinggi terhadap perubahan zaman, termasuk dalam pemanfaatan teknologi digital.

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan dalam cara organisasi mengelola sumber daya manusia, informasi, komunikasi, dan administrasi organisasi. Transformasi digital tidak hanya menuntut ketersediaan perangkat dan infrastruktur teknologi, tetapi juga kesiapan sumber daya manusia dalam mengadaptasi dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Dalam

konteks organisasi kemasyarakatan dan kepemudaan, kemampuan tersebut menjadi semakin penting karena aktivitas organisasi melibatkan proses koordinasi, pengelolaan data anggota, dokumentasi kegiatan, komunikasi internal, serta penyebarluasan informasi kepada masyarakat.. Menurut Dewi & Kurniawan (2021), adopsi teknologi dalam manajemen SDM mampu meningkatkan kinerja hingga 35%. Artinya optimalisasi penggunaan digital melalui pelatihan dan pendampingan yang tepat dapat menjadi kunci dalam pengembangan manajemen SDM pada organisasi modern. Dengan demikian, pelatihan berbasis teknologi digital menjadi kebutuhan mendesak agar Hizbul Wathan tetap adaptif, inovatif, dan relevan dalam menjalankan misi kemanusiaannya.

Transformasi digital, sebagaimana dikemukakan oleh Laudon & Laudon (2020), adalah proses integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek organisasi yang mengubah cara organisasi beroperasi dan memberikan nilai tambah kepada para pemangku kepentingan. Dalam organisasi sosial-keagamaan seperti Hizbul Wathan, digitalisasi memiliki peran penting dalam memperkuat sistem manajemen organisasi, memperluas jangkauan dakwah dan pendidikan, serta meningkatkan komunikasi antaranggota dan antarkwartir.

Hizbul Wathan (HW) merupakan organisasi kepanduan yang memiliki struktur organisasi dan aktivitas pada berbagai tingkatan, termasuk Kwartir Wilayah Hizbul Wathan Nusa Tenggara Barat (HW NTB). Dalam menjalankan aktivitas organisasi, pengurus memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia, mengoordinasikan kegiatan, mengembangkan kapasitas anggota, serta memastikan keberlangsungan administrasi dan komunikasi organisasi. Perkembangan teknologi digital memberikan peluang bagi HW NTB untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tersebut melalui pemanfaatan berbagai perangkat dan platform digital. Namun, pemanfaatan teknologi dalam organisasi pada akhirnya sangat bergantung pada kemampuan pengurus dan anggota dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pekerjaan organisasi sehari-hari. Dari sisi koordinasi internal, komunikasi antaranggota Hizbul Wathan masih terbatas pada penggunaan media seperti grup WhatsApp atau tatap muka langsung. Meskipun cara ini cukup efektif dalam menyampaikan informasi secara cepat, namun kelemahannya adalah kurangnya dokumentasi yang terstruktur dan sulitnya melacak riwayat komunikasi untuk evaluasi jangka panjang. Padahal, menurut

Prasetyo (2019), organisasi modern memerlukan platform komunikasi terintegrasi yang dapat mengarsipkan percakapan, memfasilitasi kolaborasi tim, dan menyimpan data secara aman.

Selain itu, publikasi kegiatan Hizbul Wathan di media sosial atau website organisasi masih kurang konsisten dan jarang diperbarui. Hal ini berdampak pada rendahnya visibilitas kegiatan organisasi di mata publik, yang pada gilirannya dapat memengaruhi tingkat partisipasi masyarakat atau pihak eksternal. Kominfo (2022) menegaskan bahwa kehadiran digital yang kuat melalui media sosial dan situs web merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam membangun citra dan memperluas jejaring kerja sama.

Kendala lain yang dihadapi adalah tingkat literasi digital anggota yang belum merata. Sebagian besar anggota memang sudah akrab dengan media sosial, tetapi belum terbiasa menggunakan aplikasi manajemen organisasi seperti Google Workspace, Trello, atau platform database online. Nasution et al. (2021) menemukan bahwa pelatihan literasi digital mampu meningkatkan efektivitas kinerja anggota organisasi hingga 40% dalam hal manajemen waktu, kolaborasi, dan pelaporan.

Berdasarkan identifikasi awal dan komunikasi dengan mitra, pengelolaan sumber daya manusia pada HW NTB masih menghadapi kebutuhan untuk beradaptasi dengan tuntutan lingkungan digital. Pengelolaan data dan informasi anggota, komunikasi organisasi, dokumentasi kegiatan, serta administrasi organisasi membutuhkan penguatan kapasitas sumber daya manusia agar dapat dilakukan secara lebih efektif dengan memanfaatkan teknologi digital. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan yang dihadapi mitra bukan semata-mata keterbatasan penggunaan teknologi, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan dan kemampuan sumber daya manusia dalam mengoptimalkan teknologi sebagai bagian dari proses pengelolaan organisasi.

Melihat kondisi tersebut, diperlukan sebuah program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk menguatkan kapasitas pengelolaan SDM di Hizbul Wathan berbasis teknologi digital. Program ini tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga praktik langsung menggunakan berbagai platform digital untuk mendukung manajemen data, komunikasi internal, publikasi kegiatan, dan pelaporan. Pelatihan ini diharapkan dapat memicu transformasi manajemen SDM di Hizbul Wathan dari sistem manual ke sistem digital yang lebih efisien dan terintegrasi.

Permasalahan utama mitra dapat dilihat dari adanya kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi yang diharapkan. Pada kondisi aktual, kemampuan pengurus dalam mengelola sumber daya manusia dan aktivitas organisasi dengan dukungan teknologi digital masih perlu diperkuat, terutama dalam aspek pengelolaan informasi, komunikasi, administrasi, dan dokumentasi organisasi. Sementara itu, kondisi ideal yang diharapkan adalah tersedianya sumber daya manusia organisasi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan adaptasi digital sehingga teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung efektivitas pengelolaan organisasi. Kesenjangan tersebut menjadi persoalan penting karena keberhasilan pemanfaatan teknologi digital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kapasitas sumber daya manusia yang menggunakannya.

Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya program penguatan kapasitas sumber daya manusia bagi pengurus HW NTB. Program pengabdian diperlukan sebagai bentuk intervensi untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pengurus dalam mengelola sumber daya manusia pada lingkungan organisasi yang semakin terdigitalisasi. Penguatan tidak hanya diarahkan pada pemahaman konseptual mengenai pengelolaan sumber daya manusia di era digital, tetapi juga pada kemampuan praktis dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung administrasi, komunikasi, pengelolaan informasi, dokumentasi, dan aktivitas organisasi. Dengan pendekatan tersebut, kegiatan pengabdian diharapkan dapat memberikan manfaat yang lebih langsung dan relevan terhadap kebutuhan mitra.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas pengurus Kwartir Wilayah Hizbul Wathan Nusa Tenggara Barat dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan adaptasi terhadap pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas organisasi. Kontribusi kegiatan diarahkan pada peningkatan kemampuan praktis pengurus dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam pengelolaan sumber daya manusia dan administrasi organisasi. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya menghasilkan peningkatan pemahaman peserta selama pelaksanaan program, tetapi juga diharapkan menjadi dasar bagi pengembangan pengelolaan organisasi HW NTB yang lebih adaptif, efektif, dan berkelanjutan dalam menghadapi tuntutan era digital.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui pendekatan partisipatif yang menempatkan pengurus Kwartir Wilayah Hizbul Wathan Nusa Tenggara Barat (HW NTB) sebagai mitra aktif dalam seluruh tahapan kegiatan. Metode pelaksanaan dirancang dalam empat tahap utama, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, pendampingan, dan evaluasi. Keempat tahapan tersebut disusun untuk memastikan bahwa kegiatan tidak hanya memberikan pengetahuan kepada peserta, tetapi juga meningkatkan kemampuan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital.

2.1 Tahap Persiapan

Tahap persiapan diawali dengan koordinasi antara tim pengabdian dan pengurus Kwartir Wilayah Hizbul Wathan Nusa Tenggara Barat. Koordinasi dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan mitra, menentukan materi yang relevan, menetapkan peserta, menentukan waktu dan tempat kegiatan, serta menyiapkan perangkat pembelajaran dan instrumen evaluasi.

Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui diskusi dengan pengurus mitra mengenai kondisi pengelolaan sumber daya manusia, administrasi, komunikasi, dan pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas organisasi. Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar dalam menentukan materi dan bentuk kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan peserta.

Peserta kegiatan merupakan pengurus Kwartir Wilayah Hizbul Wathan Nusa Tenggara Barat yang terlibat dalam pengelolaan organisasi. Jumlah peserta yang ikut dalam kegiatan ini 18 orang Peserta yang dipilih berdasarkan keterlibatan mereka dalam aktivitas administrasi, pengelolaan sumber daya manusia, komunikasi, dan kegiatan organisasi.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Gedung Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Lantai II, Universitas Muhammadiyah Mataram. Lokasi tersebut dipilih sebagai tempat pelaksanaan kegiatan karena memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung proses penyampaian materi, diskusi, praktik, dan pendampingan peserta.

2.2 Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, demonstrasi, dan praktik. Materi kegiatan disusun berdasarkan kebutuhan mitra dan diarahkan pada penguatan kapasitas sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan organisasi di era digital.

Gambar 1. Proses Pelaksanaan Kegiatan



Materi yang diberikan meliputi: (1) pengelolaan sumber daya manusia di era digital; (2) adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi; (3) pemanfaatan teknologi digital dalam administrasi dan pengelolaan informasi organisasi; (4) komunikasi organisasi berbasis digital; dan (5) strategi penguatan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Penyampaian materi dilakukan secara interaktif agar peserta tidak hanya menerima informasi secara satu arah. Peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan organisasi dan mendiskusikan alternatif solusi yang dapat diterapkan sesuai dengan kondisi HW NTB.

2.3 Tahap Praktik dan Pendampingan

Setelah penyampaian materi, peserta diarahkan untuk melakukan praktik pemanfaatan teknologi digital yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Praktik dilakukan dengan pendampingan langsung dari tim pengabdian sehingga peserta dapat menghubungkan materi yang diperoleh dengan kebutuhan pekerjaan organisasi.

Pendampingan difokuskan pada kemampuan peserta dalam menerapkan teknologi digital untuk mendukung pengelolaan informasi, administrasi, komunikasi, dokumentasi, dan aktivitas organisasi. Tim pengabdian memberikan bimbingan apabila peserta mengalami kendala selama proses praktik.

Pendekatan pendampingan digunakan untuk memastikan bahwa kegiatan tidak berhenti pada peningkatan pengetahuan, tetapi menghasilkan kemampuan yang dapat diterapkan dalam aktivitas organisasi.

2.4 Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan kegiatan dan perubahan kemampuan peserta setelah mengikuti program pengabdian. Evaluasi dilakukan melalui pengukuran pengetahuan peserta dan observasi terhadap kemampuan praktik.

Pengukuran pengetahuan dilakukan melalui pre-test dan post-test yang diberikan sebelum dan setelah kegiatan. Instrumen evaluasi memuat pertanyaan yang berkaitan dengan pemahaman peserta mengenai pengelolaan sumber daya manusia di era digital, pemanfaatan teknologi digital, serta penerapannya dalam aktivitas organisasi.

Selain pengukuran pengetahuan, evaluasi praktik dilakukan melalui observasi terhadap kemampuan peserta selama kegiatan berlangsung. Indikator yang diamati meliputi kemampuan memahami materi, kemampuan menggunakan teknologi digital, kemampuan menerapkan teknologi dalam aktivitas organisasi, serta kemampuan menyelesaikan tugas atau praktik yang diberikan. Indikator keberhasilan kegiatan disusun sebagaimana ditampilkan pada Tabel Berikut.

Tabel 1. Indikator Keberhasilan Kegiatan

No.	Aspek Yang Dievaluasi	Indikator Keberhasilan	Teknik Evaluasi
1	Pengetahuan	Terjadi Peningkatan Pemahaman Peserta Mengenai Pengelolaan SDM Di Era Digital	Pre-Test Dan Post-Test
2	Pemahaman Teknologi Digital	Peserta Mampu Menjelaskan Manfaat Teknologi Digital Bagi Pengelolaan Organisasi	Pre-Test, Post-Test, Dan Diskusi
3	Keterampilan	Peserta Mampu mempraktikkan Penggunaan Teknologi Digital Sesuai Materi Yang Diberikan	Observasi Praktik
4	Penerapan	Peserta Mampu Menghubungkan Penggunaan Teknologi Digital Dengan Kebutuhan Organisasi	Penilaian Praktik
5	Partisipasi	Peserta Aktif Mengikuti Diskusi, Praktik, Dan Pendampingan	Observasi Selama Kegiatan

6	Keberlanjutan	Mitra Memiliki Rencana Untuk Menerapkan Hasil Pelatihan Dalam Aktivitas Organisasi	Wawancara/ Diskusi Akhir
---	---------------	--	--------------------------------

Keberhasilan kegiatan selanjutnya dianalisis dengan membandingkan hasil pre-test dan post-test serta hasil observasi selama praktik. Peningkatan skor setelah kegiatan digunakan sebagai salah satu indikator perubahan pengetahuan peserta. Sementara itu, hasil observasi digunakan untuk mengetahui kemampuan peserta dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama kegiatan.

Tabel. 2. Daftar Pemateri

No	Materi Pelatihan	Pemateri
1	Pengantar Transformasi Digital Organisasi	Hidayatullah, S.IP.,M.IP
2	Manajemen SDM Berbasis Teknologi Informasi	Yudhi Lestana, S.IP.,M.IP
3	Pembuatan dan Pengelolaan Database Anggota HW secara Online	Yuli Yantidaaris, S.IP.,MA
4	Pemanfaatan Media Sosial untuk Publikasi dan Branding Organisasi	Yuli Yantidaaris, S.IP.,MA

Setelah pelatihan, peserta didampingi untuk menerapkan hasil pelatihan di lingkungan masing-masing kuartir daerah. Pendampingan dilakukan melalui grup komunikasi daring (*WhatsApp* dan *Zoom Meeting*) serta kunjungan langsung ke beberapa daerah. Fokus pendampingan adalah penerapan sistem pencatatan data anggota berbasis cloud, penggunaan Google Form untuk pendaftaran kegiatan, dan optimalisasi media sosial HW. Selanjutnya penerapan Evaluasi untuk menilai sejauh mana peningkatan kemampuan peserta serta efektivitas kegiatan. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan peserta menggunakan alat digital dan mengelola informasi organisasi secara efisien. Kegiatan juga menghasilkan rencana tindak lanjut, yaitu pembentukan Tim Digitalisasi HW NTB sebagai wadah pengelolaan sistem informasi dan database anggota secara berkelanjutan.

Dengan demikian, evaluasi tidak hanya mengukur keberhasilan kegiatan berdasarkan kehadiran atau antusiasme peserta, tetapi juga berdasarkan perubahan pengetahuan, keterampilan, partisipasi, dan kesiapan peserta dalam menerapkan hasil kegiatan pada pengelolaan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan judul Penguatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Digital pada Kwartir Wilayah Hizbul Wathan Nusa Tenggara Barat (HW NTB) menghasilkan perubahan pada kapasitas sumber daya manusia dan tata kelola organisasi mitra. Perubahan tersebut terutama terlihat pada kemampuan pengurus dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung administrasi, pengelolaan data, komunikasi, publikasi, dan pengembangan organisasi.

Hasil pengabdian tidak hanya menunjukkan peningkatan pengetahuan peserta, tetapi juga memperlihatkan adanya perubahan pada cara pengurus memandang dan memanfaatkan teknologi dalam aktivitas organisasi. Berdasarkan hasil pelaksanaan dan pendampingan, terdapat lima aspek utama yang menjadi capaian kegiatan, yaitu: (1) peningkatan kapasitas sumber daya manusia; (2) penguatan sistem manajemen organisasi berbasis data; (3) peningkatan kemampuan komunikasi dan publikasi digital; (4) terbentuknya kesadaran transformasi digital sebagai kebutuhan strategis organisasi; dan (5) penguatan jejaring kolaborasi antara perguruan tinggi dan organisasi masyarakat.

3.1 Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan kemampuan pengurus HW NTB dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung aktivitas organisasi. Sebelum kegiatan, sebagian pengurus masih menggunakan cara manual dalam pencatatan data anggota, penyusunan laporan kegiatan, dan komunikasi antarkader. Kondisi tersebut menyebabkan proses pengelolaan informasi membutuhkan waktu lebih lama dan berpotensi menimbulkan ketidakteraturan dalam penyimpanan data.

Setelah memperoleh penguatan kapasitas, pengurus mulai mampu memanfaatkan berbagai perangkat digital, antara lain Google Workspace, formulir daring, dan penyimpanan berbasis cloud. Pemanfaatan perangkat tersebut memberikan alternatif bagi pengurus untuk melakukan pencatatan, penyimpanan, dan pertukaran informasi secara lebih sistematis. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa teknologi digital mulai dipahami bukan hanya sebagai perangkat komunikasi, tetapi sebagai instrumen yang dapat mendukung pelaksanaan fungsi organisasi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penguatan kapasitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam proses digitalisasi organisasi. Ketersediaan teknologi tidak secara otomatis menghasilkan perubahan dalam tata kelola apabila tidak

disertai kemampuan pengguna untuk mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi ke dalam pekerjaan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital pengurus menjadi salah satu prasyarat bagi keberlanjutan transformasi organisasi.

3.2 Penguatan Manajemen Organisasi Berbasis Data

Capaian berikutnya terlihat pada penguatan pengelolaan data keanggotaan dan informasi organisasi. Melalui pemanfaatan sistem pencatatan digital, data anggota yang sebelumnya tersebar pada berbagai tingkat kepengurusan mulai diarahkan untuk dihimpun dalam sistem yang lebih terstruktur. Pengelolaan data secara digital memberikan kemudahan bagi pengurus dalam melakukan pencatatan, pembaruan, penyimpanan, dan akses terhadap informasi anggota.

Perubahan tersebut memberikan dampak terhadap proses administrasi organisasi. Data yang tersusun secara digital dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan laporan, perencanaan kegiatan, dan pengambilan keputusan organisasi. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi tidak hanya mempercepat proses administratif, tetapi juga membuka peluang bagi organisasi untuk mengembangkan pengelolaan yang lebih berbasis data.

Dalam perspektif manajemen organisasi, ketersediaan data yang tertata merupakan bagian penting dari penguatan tata kelola. Pengambilan keputusan yang didukung oleh data memungkinkan organisasi memperoleh informasi yang lebih relevan mengenai kondisi anggota dan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, digitalisasi pengelolaan data pada HW NTB dapat dipandang sebagai langkah awal menuju tata kelola organisasi yang lebih sistematis, akuntabel, dan responsif.

3.3 Peningkatan Kemampuan Komunikasi dan Publikasi Digital

Kegiatan pengabdian juga menghasilkan peningkatan pemahaman pengurus mengenai pemanfaatan media digital sebagai sarana komunikasi dan publikasi organisasi. Media digital mulai dipandang tidak hanya sebagai saluran penyampaian informasi, tetapi juga sebagai instrumen untuk membangun komunikasi dengan anggota, memperkenalkan kegiatan organisasi, dan menjangkau masyarakat secara lebih luas.

Penguatan kemampuan komunikasi digital memberikan peluang bagi HW NTB untuk menyampaikan informasi kegiatan secara lebih cepat dan menarik. Pemanfaatan media sosial juga dapat digunakan untuk mendokumentasikan aktivitas organisasi,

menyebarkan informasi kegiatan, serta memperkuat identitas organisasi di ruang publik digital.

Selain aspek komunikasi, pengurus memperoleh pemahaman mengenai pentingnya etika dalam penggunaan media digital dan keamanan informasi. Aspek tersebut menjadi penting karena peningkatan aktivitas organisasi di ruang digital juga diikuti dengan kebutuhan untuk menjaga keamanan data dan menggunakan media digital secara bertanggung jawab.

Secara konseptual, kemampuan komunikasi digital merupakan bagian dari kompetensi digital organisasi. Organisasi yang mampu mengelola komunikasi melalui berbagai kanal digital memiliki peluang lebih besar untuk membangun keterhubungan dengan anggota dan masyarakat. Dalam konteks HW NTB, penguatan komunikasi digital dapat menjadi instrumen untuk memperluas jangkauan informasi organisasi sekaligus meningkatkan keterlibatan generasi muda dalam aktivitas kependuan.

3.4 Terbentuknya Kesadaran Transformasi Digital

Salah satu capaian penting kegiatan pengabdian adalah munculnya kesadaran pengurus bahwa transformasi digital merupakan kebutuhan strategis organisasi. Hasil diskusi dan pendampingan menunjukkan adanya perubahan cara pandang terhadap teknologi, dari yang sebelumnya lebih banyak dipahami sebagai alat bantu teknis menjadi bagian dari strategi pengembangan organisasi.

Kesadaran tersebut ditunjukkan melalui munculnya inisiatif internal untuk membentuk Tim Digitalisasi HW NTB yang diarahkan untuk mendukung pengembangan sistem digitalisasi keanggotaan dan administrasi pada berbagai tingkat kepengurusan. Inisiatif tersebut menjadi salah satu indikasi bahwa hasil kegiatan mulai memperoleh respons dari dalam organisasi dan tidak sepenuhnya bergantung pada tim pengabdian.

Munculnya inisiatif internal merupakan capaian penting karena keberlanjutan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi untuk mengembangkan kapasitas dari dalam. Program pengabdian akan memiliki dampak yang lebih berkelanjutan apabila pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat diteruskan oleh mitra kepada pengurus lainnya.

Dengan demikian, keberhasilan kegiatan tidak hanya dilihat dari peningkatan kemampuan peserta selama program berlangsung, tetapi juga dari munculnya komitmen

dan inisiatif organisasi untuk melanjutkan proses digitalisasi. Hal tersebut menunjukkan adanya potensi perubahan dari tingkat individu menuju perubahan kelembagaan.

3.5 Penguatan Jejaring Kolaborasi Perguruan Tinggi dan Organisasi Masyarakat

Kegiatan pengabdian juga memperkuat hubungan antara Universitas Muhammadiyah Mataram dengan HW NTB sebagai organisasi mitra. Kemitraan tersebut memberikan ruang bagi pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan sumber daya antara perguruan tinggi dan organisasi masyarakat.

Bagi HW NTB, keterlibatan perguruan tinggi memberikan akses terhadap pengetahuan dan pendampingan dalam bidang teknologi informasi, manajemen organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Sementara itu, bagi perguruan tinggi, kemitraan tersebut menjadi ruang untuk mengimplementasikan pengetahuan akademik dalam menjawab persoalan nyata yang dihadapi organisasi masyarakat.

Kolaborasi semacam ini memiliki nilai strategis karena penguatan kapasitas organisasi tidak selalu dapat dilakukan melalui pelatihan satu kali. Pengembangan organisasi membutuhkan proses pembelajaran dan pendampingan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, hubungan yang telah terbentuk dapat dikembangkan lebih lanjut melalui kegiatan penelitian, pengabdian lanjutan, pengembangan sistem digital, dan pembinaan kader.

3.6 Dampak Pengabdian terhadap Transformasi Organisasi

Kelima capaian tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian memberikan dampak pada tiga tingkatan. Pada tingkat individu, terjadi penguatan pengetahuan dan keterampilan digital pengurus. Pada tingkat organisasi, terjadi peningkatan perhatian terhadap pengelolaan data, administrasi, komunikasi, dan publikasi berbasis digital. Sementara pada tingkat kelembagaan, muncul inisiatif untuk melanjutkan proses digitalisasi melalui pembentukan Tim Digitalisasi HW NTB.

Tabel 3. Ringkasan Capaian Dan Dampak Kegiatan Pengabdian

No.	Aspek Capaian	Kondisi Sebelum Kegiatan	Perubahan/Capaian	Dampak bagi Mitra
1	Kapasitas SDM	Pemanfaatan teknologi digital belum optimal	Pengurus mulai mampu menggunakan perangkat digital untuk aktivitas organisasi	Peningkatan kompetensi digital pengurus
2	Manajemen berbasis data	Data anggota dan informasi organisasi belum terkelola secara terintegrasi	Pengembangan pencatatan dan pengelolaan data secara digital	Administrasi lebih sistematis
3	Komunikasi dan publikasi	Pemanfaatan media digital belum optimal	Pengurus memperoleh kemampuan dalam komunikasi dan publikasi digital	Jangkauan informasi organisasi lebih luas
4	Kesadaran transformasi digital	Digitalisasi belum sepenuhnya dipandang sebagai kebutuhan strategis	Muncul kesadaran dan inisiatif pembentukan Tim Digitalisasi	Tersedianya potensi keberlanjutan digitalisasi
5	Jejaring kolaborasi	Hubungan akademik dan organisasi belum diarahkan secara khusus pada pengembangan digital	Terbangun kolaborasi dan pendampingan antara UMMAT dan HW NTB	Terbukanya peluang kerja sama berkelanjutan

Secara keseluruhan, hasil tersebut memperlihatkan bahwa penguatan pengelolaan sumber daya manusia di era digital tidak cukup diarahkan pada penguasaan perangkat teknologi. Perubahan yang lebih penting adalah kemampuan pengurus untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja organisasi. Digitalisasi dengan demikian perlu dipahami sebagai proses perubahan kapasitas individu sekaligus perubahan tata kelola organisasi.

Temuan kegiatan juga memperlihatkan bahwa keberlanjutan transformasi digital HW NTB membutuhkan penguatan kapasitas secara berkelanjutan. Pembentukan Tim Digitalisasi menjadi modal awal untuk menjaga kesinambungan program, tetapi perlu diikuti dengan pengembangan sistem, pembagian peran yang jelas, peningkatan kompetensi pengurus, serta evaluasi secara berkala. Dengan pendekatan tersebut, hasil

pengabdian dapat berkembang dari kegiatan peningkatan kapasitas menuju proses transformasi organisasi yang lebih berkelanjutan.

Untuk memperkuat bukti capaian, hasil kegiatan selanjutnya dapat dilengkapi dengan data kuantitatif berupa persentase peningkatan kemampuan peserta, hasil pre-test dan post-test, jumlah peserta yang mampu menyelesaikan praktik digital, serta dokumentasi produk atau luaran yang dihasilkan selama kegiatan. Data tersebut akan memperkuat argumentasi bahwa perubahan yang terjadi pada mitra merupakan hasil yang dapat diamati dan dievaluasi, bukan hanya berdasarkan persepsi atau deskripsi kegiatan.

SIMPULAN

Program penguatan pengelolaan sumber daya manusia di era digital pada Kwartir Wilayah Hizbul Wathan Nusa Tenggara Barat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kapasitas pengurus dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung pengelolaan organisasi. Kegiatan ini mendorong perubahan dari pengelolaan yang masih bersifat konvensional menuju pemanfaatan teknologi digital dalam administrasi, pengelolaan informasi, komunikasi, dan aktivitas organisasi. Dengan demikian, penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam mendukung kesiapan HW NTB menghadapi tuntutan transformasi digital.

Keberlanjutan program perlu diarahkan pada penerapan teknologi digital secara konsisten dalam tata kelola organisasi, pengembangan sistem pengelolaan data dan administrasi yang terintegrasi, serta peningkatan kompetensi digital pengurus secara berkala. Pembentukan dan penguatan Tim Digitalisasi HW NTB dapat menjadi salah satu langkah strategis untuk memastikan hasil kegiatan dapat diterapkan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Kolaborasi dengan perguruan tinggi juga perlu dilanjutkan melalui pendampingan, pengembangan sistem digital, penelitian, dan kegiatan pengabdian lanjutan sesuai kebutuhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A., & Pratiwi, N. (2021). *Pemanfaatan Teknologi Digital dalam Organisasi Sosial di Indonesia*. Jurnal Teknologi dan Masyarakat, 13(2), 45–54.
- Armstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Dahlan, A. (2010). *Pemikiran Pendidikan dan Pembaruan Islam*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Dewi, R., & Kurniawan, B. (2021). Transformasi Digital dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen dan Teknologi, 12(3), 45–57.
- Gunelius, S. (2011). *Content Marketing for Dummies*. Wiley Publishing.
- Hendriyani, R., & Chan, D. (2020). Strategi Kehadiran Digital Organisasi Nonprofit. Jurnal Komunikasi, 14(2), 101–115.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media. Business Horizons, 53(1), 59–68.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2022). *Strategi Nasional Transformasi Digital Sektor Sosial dan Kemanusiaan*. Jakarta: Kominfo.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). New York: Pearson.
- Nasution, H., Fitriani, S., & Yusra, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Literasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja Anggota Organisasi. Jurnal Pengabdian Masyarakat Digital, 5(2), 122–134.
- Prasetyo, A. (2019). *Efektivitas Platform Kolaborasi dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Gramedia.
- Setiawan, A., & Hidayat, M. (2020). Sistem Informasi Manajemen Anggota Berbasis Digital. Jurnal Teknologi Informasi, 8(1), 15–24.
- Smith, R. D. (2017). *Strategic Planning for Public Relations*. Routledge.
- Strauss, J., & Frost, R. (2014). *E-Marketing* (7th ed.). New Jersey: Pearson.
- Kominfo. (2022). *Panduan Optimalisasi Kehadiran Digital untuk Organisasi Sosial*. Jakarta: Kementerian Komunikasi dan Informatika RI.