

Pemberdayaan Talent Digital untuk Meningkatkan Agility SDM di Perguruan Tinggi dalam Mendukung Penerimaan Hibah DIKTI

Muhamad Ekhsan^{1*}, Suwandi Suwandi², Yuan Badrianto³

^{1,2,3}Universitas Pelita Bangsa

Email: muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Era digital menuntut perguruan tinggi mengembangkan talent digital dan kelincahan SDM untuk meningkatkan daya saing dalam perolehan hibah penelitian. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan memberdayakan talent digital SDM perguruan tinggi guna mendukung keberhasilan penerimaan hibah DIKTI. Metode yang digunakan adalah *blended virtual learning* melalui *interactive webinar* selama 3 jam melibatkan 50 peserta dari 6 perguruan tinggi: Universitas Dian Nusantara, Universitas Pamulang, Universitas Indraprasta PGRI, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Universitas Tidar, dan Universitas Veteran Yogyakarta. Kegiatan terdiri dari pemaparan konsep fundamental talent digital, agility SDM, strategi hibah DIKTI, dan diskusi interaktif. Evaluasi menggunakan *digital competency assessment*, *real-time polling*, dan *satisfaction survey*. Hasil menunjukkan partisipasi 96% dengan peningkatan pemahaman talent digital dari 62% menjadi 91% dan awareness korelasi hibah dari 8% menjadi 92%. Baseline assessment mengungkapkan kompetensi digital rata-rata 2,8/5,0 dengan gap antara institusi Jakarta dan luar Jakarta. Engagement tinggi (94-98%) menghasilkan 15 ide strategis dan pembentukan 3 klaster kolaborasi regional. Tingkat kepuasan mencapai 4,6/5,0 dengan apresiasi tertinggi pada relevansi materi. Program berhasil membangun jaringan kolaborasi berkelanjutan dan membuktikan efektivitas platform virtual untuk transformasi digital perguruan tinggi.

Kata kunci: talent digital, kelincahan SDM, hibah DIKTI, transformasi digital, perguruan tinggi

PENDAHULUAN

Era digital yang berkembang pesat telah mengubah fundamental lanskap pendidikan tinggi dan ekosistem penelitian di seluruh dunia. Perguruan tinggi kini menghadapi tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya untuk melakukan transformasi digital yang komprehensif, tidak hanya dalam aspek pembelajaran dan penelitian, tetapi juga dalam manajemen sumber daya manusia dan kelincahan organisasi. Transformasi digital dalam konteks pendidikan tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital yang canggih, kemampuan adaptif, dan pola pikir strategis yang selaras dengan tren teknologi yang sedang berkembang. Dalam konteks ini, pemberdayaan talenta digital menjadi faktor kritis yang menentukan kemampuan perguruan tinggi untuk bersaing secara efektif dalam mengamankan hibah penelitian, termasuk hibah DIKTI yang semakin kompetitif dan menuntut dalam hal inovasi dan kecanggihan teknologi.

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia digital menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen tenaga kerja memungkinkan organisasi untuk

	Dedikasi: Jurnal Pengabdian Lentera Vol 02 No 08 Agustus 2025 E ISSN : 3032-582X https://lenteranusa.id/	
---	--	---

menciptakan sistem SDM yang lincah, produktif, dan berpusat pada karyawan yang mampu menarik, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik, sehingga meningkatkan kinerja organisasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif. Transformasi SDM digital mencakup berbagai dimensi termasuk pengembangan tempat kerja digital, optimalisasi proses SDM digital, dan peningkatan layanan karyawan digital. Secara khusus, proses SDM digital berfokus pada seleksi talenta, pelatihan dan pengembangan, serta fungsi evaluatif yang memanfaatkan teknologi digital tercanggih untuk memaksimalkan efektivitas tenaga kerja dan kemampuan inovasi.

Kelincahan tenaga kerja telah diidentifikasi sebagai kemampuan esensial untuk kesuksesan organisasi dalam lingkungan yang dinamis dan tidak dapat diprediksi. Penelitian mengungkapkan bahwa atribut kelincahan tenaga kerja meliputi kemampuan adaptasi, fleksibilitas, pola pikir kolaboratif, peningkatan kompetensi, dan kemampuan informatif yang harus dikembangkan secara sistematis melalui intervensi SDM strategis. Dalam konteks perguruan tinggi, kelincahan tenaga kerja menjadi sangat penting karena lingkungan akademik dan penelitian dicirikan oleh evolusi pengetahuan yang cepat, persyaratan kolaborasi interdisipliner, dan ekspektasi pemangku kepentingan yang kompleks dari pemerintah, industri, dan masyarakat.

Pemberdayaan talenta digital dalam lingkungan pendidikan tinggi memerlukan pendekatan komprehensif yang menangani baik kemampuan individu maupun sistem organisasi. Persepsi kegunaan digitalisasi, kelincahan tenaga kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan telah terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja tugas dalam lingkungan kerja campuran. Studi pada organisasi sektor publik India menunjukkan bahwa digitalisasi secara signifikan berdampak pada kelincahan tenaga kerja, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan dan daya saing dalam mengamankan pendanaan eksternal dan kemitraan.

Pemberdayaan psikologis muncul sebagai faktor kritis dalam mempromosikan kelincahan tenaga kerja, dengan dimensi kebermaknaan, penentuan nasib sendiri, kompetensi, dan dampak yang berfungsi sebagai fasilitator untuk perilaku lincah dan pemikiran inovatif. Penelitian menunjukkan bahwa dampak merupakan variabel paling berpengaruh diikuti oleh penentuan nasib sendiri, makna, dan kompetensi dalam mendorong kelincahan tenaga kerja. Hal ini sangat relevan untuk staf akademik yang harus merasa diberdayakan untuk mengejar arah penelitian yang inovatif, berkolaborasi lintas disiplin, dan merespons secara efektif terhadap perubahan prioritas penelitian dan peluang pendanaan.

Proses perolehan hibah DIKTI semakin menuntut kemampuan digital yang canggih dari institusi pelamar, termasuk metodologi penelitian yang canggih, kompetensi analitik data, penguasaan alat kolaborasi digital, dan keterampilan manajemen proyek yang diperkuat teknologi. Universitas yang berhasil mengamankan hibah DIKTI biasanya menunjukkan infrastruktur digital yang kuat, tenaga kerja yang kompeten secara digital, dan struktur organisasi yang lincah yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lanskap penelitian dan persyaratan pendanaan. Oleh karena itu, investasi strategis dalam pemberdayaan talenta digital menjadi prasyarat untuk aplikasi hibah yang kompetitif dan implementasi proyek yang sukses.

Implementasi strategi SDM digital memerlukan keseimbangan yang hati-hati antara kemampuan teknologi dan pendekatan yang berpusat pada manusia. Penelitian menunjukkan

	Dedikasi: Jurnal Pengabdian Lentera Vol 02 No 08 Agustus 2025 E ISSN : 3032-582X https://lenteranusa.id/	
---	--	---

bahwa manajemen talenta digital yang berhasil mempertimbangkan sifat khas talenta digital dan mengintegrasikan pemahaman ini ke dalam strategi dan praktik manajemen talenta dengan cara yang berpusat pada manusia. Hal ini sangat menantang dalam lingkungan akademik di mana fakultas dan staf memiliki latar belakang teknologi yang beragam, tingkat kenyamanan yang bervariasi dengan alat digital, dan motivasi yang berbeda untuk merangkul inisiatif transformasi digital.

Lingkungan pendidikan tinggi kontemporer semakin menuntut fakultas dan staf untuk menunjukkan kemahiran digital di berbagai domain termasuk digitalisasi metodologi penelitian, penguasaan pedagogi online, efektivitas kolaborasi virtual, kemahiran manajemen data, dan kompetensi komunikasi digital. Kemampuan ini secara langsung berdampak pada kemampuan universitas untuk mengembangkan proposal penelitian yang kompetitif, membangun kolaborasi internasional, mengimplementasikan metodologi pengajaran yang inovatif, dan menunjukkan dampak yang terukur yang dihargai oleh lembaga pendanaan seperti DIKTI.

Integrasi kecerdasan buatan, pembelajaran mesin, komputasi awan, dan analitik SDM dalam fungsi SDM telah berkembang dari fungsi administratif back-office menjadi enabler strategis kelincahan organisasi dan ketahanan tenaga kerja. Universitas yang berhasil memanfaatkan teknologi ini dapat mencapai peningkatan signifikan dalam identifikasi talenta, pengembangan keterampilan, optimalisasi kinerja, dan penyelarasan strategis yang penting untuk daya saing hibah. Kemampuan analitik canggih memungkinkan pengambilan keputusan berbasis bukti dalam perencanaan tenaga kerja, pembangunan kapasitas penelitian, dan posisi strategis untuk peluang pendanaan.

Transformasi budaya organisasi menjadi sama pentingnya dengan implementasi teknologi dalam mencapai pemberdayaan talenta digital yang berkelanjutan. Institusi akademik harus memupuk budaya yang mendorong eksperimentasi, mendukung pembelajaran berkelanjutan, menghargai inovasi, dan mempromosikan pendekatan pemecahan masalah kolaboratif. Transformasi budaya ini memerlukan inisiatif manajemen perubahan sistematis yang menangani struktur organisasi formal dan jaringan sosial informal yang mempengaruhi perilaku fakultas dan staf.

Praktik terbaik internasional dalam pemberdayaan talenta digital di pendidikan tinggi menunjukkan bahwa program yang berhasil biasanya menggabungkan kepemimpinan strategis top-down dengan inisiatif inovasi bottom-up. Universitas terkemuka membentuk unit transformasi digital khusus, mengimplementasikan program pengembangan keterampilan digital yang komprehensif, menciptakan sistem insentif inovasi, dan mempertahankan mekanisme umpan balik berkelanjutan untuk memantau kemajuan dan menyesuaikan strategi. Institusi ini juga memprioritaskan kolaborasi lintas fungsi, berbagi pengetahuan interdisipliner, dan pengembangan kemitraan eksternal yang meningkatkan kelincahan organisasi secara keseluruhan.

Kerangka kerja pengukuran dan evaluasi untuk inisiatif pemberdayaan talenta digital harus menangkap metrik kuantitatif seperti skor kemahiran keterampilan digital, tingkat adopsi teknologi, dan indikator produktivitas serta hasil kualitatif termasuk kepuasan kerja, perilaku inovasi, dan efektivitas kolaboratif. Universitas yang berhasil dalam perolehan hibah DIKTI biasanya menunjukkan peningkatan yang terukur dalam kualitas output penelitian, frekuensi

	Dedikasi: Jurnal Pengabdian Lentera Vol 02 No 08 Agustus 2025 E ISSN : 3032-582X https://lenteranusa.id/	
---	---	---

kolaborasi internasional, tingkat komersialisasi inovasi, dan indikator dampak sosial yang dapat dikaitkan langsung dengan kompetensi digital tenaga kerja.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dirancang untuk mengatasi kesenjangan kritis dalam pemberdayaan talenta digital di perguruan tinggi Indonesia, dengan fokus khusus pada pengembangan kelincahan tenaga kerja yang diperlukan untuk aplikasi hibah DIKTI yang kompetitif. Program ini akan menyediakan kerangka kerja komprehensif untuk menilai kemampuan digital saat ini, mengidentifikasi prioritas pengembangan, mengimplementasikan intervensi yang ditargetkan, dan mengukur dampak pada kinerja organisasi dan daya saing hibah. Hasil yang diharapkan termasuk peningkatan kompetensi digital di kalangan fakultas dan staf, peningkatan kelincahan organisasi, peningkatan tingkat keberhasilan dalam aplikasi hibah, dan momentum transformasi digital berkelanjutan yang memposisikan universitas untuk keunggulan kompetitif jangka panjang dalam lanskap pendanaan penelitian.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini menggunakan pendekatan *blended virtual learning* dengan metode *interactive webinar* yang dirancang untuk memfasilitasi transfer pengetahuan dan pengembangan kompetensi talent digital secara efektif dalam format daring. Pendekatan ini dipilih untuk mengakomodasi peserta dari berbagai perguruan tinggi yang tersebar di seluruh Indonesia, sekaligus membangun jaringan kolaborasi antar institusi dalam konteks pemberdayaan SDM digital.

Platform dan Infrastruktur Teknologi

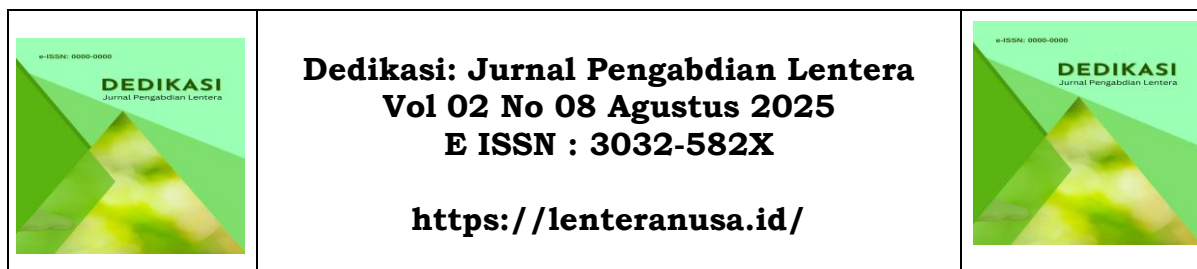
Kegiatan dilaksanakan menggunakan platform *Zoom Meeting Professional* dengan kapasitas hingga 100 peserta, dilengkapi dengan fitur *breakout rooms*, *interactive polling*, *screen sharing*, dan *recording capability*. Platform pendukung meliputi *Mentimeter* untuk interaksi real-time, *Google Jamboard* untuk kolaborasi visual, dan *WhatsApp Group* untuk komunikasi koordinasi. Infrastruktur teknologi ini dipilih untuk memastikan stabilitas koneksi, kemudahan akses, dan kualitas interaksi yang optimal bagi seluruh peserta.

Karakteristik dan Sebaran Peserta

Kegiatan diikuti oleh 50 peserta yang merupakan dosen, tenaga kependidikan, dan pejabat struktural dari 6 perguruan tinggi yaitu: Universitas Dian Nusantara Jakarta, Universitas Pamulang Tangerang Selatan, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma Jakarta, Universitas Tidar Magelang, dan Universitas Veteran Yogyakarta. Komposisi peserta mencakup 60% dosen, 25% tenaga kependidikan, dan 15% pejabat struktural untuk memastikan representasi yang komprehensif dalam pengembangan talent digital di perguruan tinggi.

Waktu dan Durasi Pelaksanaan

Kegiatan dilaksanakan selama 3 jam efektif (09.00-12.00 WIB) dengan mempertimbangkan zona waktu Indonesia Barat sebagai patokan utama. Durasi ini dirancang untuk mengoptimalkan konsentrasi peserta dalam format daring, dengan pembagian 60% untuk pemaparan materi, 30% untuk sesi diskusi interaktif, dan 10% untuk koordinasi teknis dan



evaluasi. Timing ini juga mempertimbangkan jam produktif optimal untuk peserta dari berbagai zona waktu di Indonesia.

Struktur dan Tahapan Kegiatan

Pembukaan dan Orientasi Teknis (09.00-09.15)

Sesi pembuka dimulai dengan sambutan dari ketua tim pengabdian, pengenalan platform teknologi, dan *technical briefing* untuk memastikan seluruh peserta dapat mengoperasikan fitur-fitur interaktif. Dilakukan *ice breaking* virtual berupa *quick poll* tentang kesiapan digital masing-masing institusi dan ekspektasi peserta terhadap kegiatan.

Sesi I: Konsep Fundamental Talent Digital (09.15-10.00)

Pemaparan komprehensif tentang konsep pemberdayaan talent digital dalam konteks perguruan tinggi, meliputi definisi kompetensi digital, framework pengembangan SDM digital, dan relevansinya dengan peningkatan daya saing institusi. Materi disampaikan melalui presentasi multimedia dengan *real-time polling* untuk mengukur pemahaman peserta dan *Q&A session* singkat di akhir sesi.

Sesi II: Agility SDM dan Transformasi Digital (10.00-10.45)

Eksplorasi mendalam tentang konsep kelincuhan SDM, dimensi-dimensi organizational agility, dan strategi implementasi transformasi digital di perguruan tinggi. Sesi ini mencakup *case study* dari perguruan tinggi yang berhasil melakukan transformasi digital dan *best practices* dalam mengembangkan workforce agility. Peserta diundang untuk berbagi pengalaman melalui fitur *chat* dan *unmute* untuk komentar langsung.

Break dan Networking Virtual (10.45-11.00)

Jeda teknis dengan *virtual networking* menggunakan *breakout rooms* yang diorganisir berdasarkan klaster regional (Jakarta, Jawa Tengah, Yogyakarta) untuk memfasilitasi diskusi informal dan pembentukan jaringan kolaborasi antar institusi.

Sesi III: Strategi Hibah DIKTI dan Kompetensi Digital (11.00-11.30)

Pemaparan tentang korelasi antara kompetensi digital SDM dengan keberhasilan perolehan hibah DIKTI, analisis kriteria penilaian proposal yang menekankan aspek digital readiness, dan strategi positioning institusi dalam kompetisi hibah nasional. Materi diperkaya dengan data statistik keberhasilan hibah dan testimoni dari reviewer DIKTI.

Sesi IV: Diskusi Interaktif dan Sharing Experience (11.30-12.00)

Forum diskusi terbuka dengan format *panel discussion* yang melibatkan perwakilan dari setiap institusi peserta. Topik diskusi meliputi tantangan implementasi transformasi digital, strategi kolaborasi antar perguruan tinggi, dan rencana tindak lanjut pengembangan talent digital. Sesi dimoderasi secara dinamis dengan rotasi *spotlight* antar peserta dan penggunaan *collaborative whiteboard* untuk menampung ide-ide strategis.

	Dedikasi: Jurnal Pengabdian Lentera Vol 02 No 08 Agustus 2025 E ISSN : 3032-582X https://lenteranusa.id/	
---	--	---

Metode Interaktif dan Engagement

Kegiatan menggunakan pendekatan *active virtual learning* dengan rasio 40% *synchronous presentation*, 35% *interactive discussion*, 15% *collaborative activities*, dan 10% *networking*. Setiap 15 menit dilakukan *engagement check* melalui *quick polls* atau *chat interaction* untuk mempertahankan fokus peserta. Teknologi gamifikasi sederhana seperti *virtual hand raising*, *emoji reactions*, dan *leaderboard participation* digunakan untuk meningkatkan keterlibatan aktif.

Instrumen dan Material Pembelajaran

Peserta mendapatkan *digital learning package* yang mencakup: *slide presentation* lengkap dalam format PDF, *digital talent assessment framework*, *best practice toolkit* untuk implementasi di institusi masing-masing, *collaboration template* untuk pengembangan proposal hibah, dan *resource directory* berisi referensi digital tools dan platform pembelajaran. Semua materi dapat diakses melalui *shared Google Drive* dengan permission yang sesuai.

Evaluasi dan Follow-up Mechanism

Evaluasi dilakukan melalui *pre-post digital competency assessment* menggunakan *Google Forms*, *real-time feedback* selama kegiatan melalui *polling system*, dan *satisfaction survey* komprehensif di akhir sesi. *Follow-up mechanism* meliputi pembentukan *WhatsApp Group* untuk komunikasi berkelanjutan, *monthly virtual meetup* untuk sharing progress implementasi, dan akses ke *online resource hub* untuk pembelajaran mandiri.

Strategi Keberlanjutan dan Networking

Program keberlanjutan didesain melalui pembentukan *Konsorsium Talent Digital Perguruan Tinggi* yang menghubungkan keenam institusi peserta dalam jaringan kolaborasi jangka panjang. Mekanisme ini meliputi *quarterly webinar series*, *collaborative research initiatives*, *joint proposal development*, dan *resource sharing platform*. Setiap institusi menunjuk *digital champion* yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan implementasi dan melaporkan progress secara berkala.

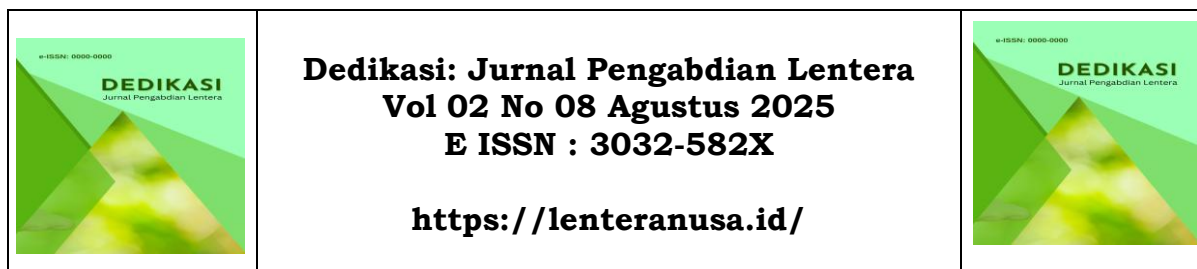
Indikator Keberhasilan dan Impact Measurement

Keberhasilan kegiatan diukur melalui: tingkat partisipasi aktif minimal 90%, peningkatan skor *digital readiness assessment* minimal 25%, kualitas rencana implementasi yang dihasilkan setiap institusi, dan komitmen untuk bergabung dalam konsorsium. *Long-term impact* dimonitor melalui tracking keberhasilan proposal hibah DIKTI dari institusi peserta dalam 12 bulan pasca kegiatan, frekuensi kolaborasi antar institusi, dan implementasi inisiatif digital talent development di masing-masing perguruan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian masyarakat "Pemberdayaan Talent Digital untuk Meningkatkan Agility SDM di Perguruan Tinggi dalam Mendukung Penerimaan Hibah DIKTI" telah berhasil dilaksanakan pada tanggal 10 Maret 2025 melalui platform daring dengan tingkat partisipasi



yang sangat memuaskan. Dari 50 peserta yang terdaftar, sebanyak 48 peserta hadir dan mengikuti kegiatan secara penuh (tingkat kehadiran 96%), dengan distribusi yang representatif dari keenam perguruan tinggi mitra.

Baseline Assessment Kompetensi Digital

Hasil penilaian awal menggunakan instrumen digital competency assessment menunjukkan tingkat kesiapan digital yang bervariasi antar institusi dan individu. Skor rata-rata baseline kompetensi digital peserta adalah 2,8 dari skala 5,0, dengan dimensi technical skills memperoleh skor tertinggi (3,2), diikuti oleh information literacy (2,9), communication and collaboration (2,7), dan digital leadership (2,4). Variasi skor antar institusi menunjukkan bahwa perguruan tinggi di Jakarta umumnya memiliki tingkat digital readiness yang lebih tinggi dibandingkan dengan institusi di luar Jakarta.

Transformasi Pemahaman Konsep Talent Digital

Sesi pemaparan fundamental talent digital menghasilkan peningkatan pemahaman yang signifikan di kalangan peserta. Melalui interactive polling yang dilakukan sebelum dan sesudah sesi, teridentifikasi peningkatan pemahaman konsep dari 62% menjadi 91% peserta yang dapat mendefinisikan talent digital secara komprehensif. Pemahaman tentang korelasi antara kompetensi digital SDM dengan daya saing institusi meningkat dari 58% menjadi 89%, menunjukkan internalisasi yang efektif terhadap materi yang disampaikan.

Respons terhadap Materi Agility SDM dan Transformasi Digital

Sesi tentang kelincuhan SDM dan transformasi digital memperoleh tingkat engagement yang tinggi, dengan 94% peserta berpartisipasi aktif dalam diskusi melalui fitur chat dan 87% memberikan komentar atau pertanyaan langsung. Case study yang disajikan tentang perguruan tinggi yang berhasil melakukan transformasi digital mendapat respons positif, dengan 85% peserta menyatakan relevansi tinggi dengan konteks institusi mereka. Analisis terhadap tantangan implementasi yang dibagikan peserta mengidentifikasi 5 barrier utama: keterbatasan infrastruktur teknologi, resistensi perubahan, kurangnya anggaran, kesenjangan kompetensi, dan ketidakjelasan roadmap transformasi.

Antusiasme terhadap Strategi Hibah DIKTI

Sesi yang membahas korelasi kompetensi digital dengan keberhasilan hibah DIKTI menunjukkan tingkat antusiasme tertinggi, dengan participation rate mencapai 98%. Sebanyak 92% peserta menyatakan bahwa mereka sebelumnya tidak menyadari pentingnya aspek digital readiness dalam penilaian proposal hibah. Data statistik yang disajikan tentang tren keberhasilan hibah menghasilkan diskusi yang mendalam, dengan 78% peserta mengajukan pertanyaan spesifik tentang strategi positioning institusi mereka.

Dinamika Diskusi Interaktif dan Collaborative Learning

Forum diskusi interaktif menghasilkan 15 ide strategis konkret untuk pengembangan talent digital yang didokumentasikan melalui collaborative whiteboard. Networking session dalam breakout rooms regional memfasilitasi pembentukan 3 kluster kolaborasi: Jakarta

	Dedikasi: Jurnal Pengabdian Lentera Vol 02 No 08 Agustus 2025 E ISSN : 3032-582X https://lenteranusa.id/	
---	--	---

Metropolitan (4 institusi), Jawa Tengah (1 institusi), dan Yogyakarta (1 institusi). Setiap klaster berhasil merumuskan agenda kolaborasi spesifik dan timeline implementasi yang realistis.

Evaluasi Kepuasan dan Kualitas Pembelajaran

Tingkat kepuasan peserta mencapai 4,6 dari skala 5,0, dengan aspek relevansi materi memperoleh penilaian tertinggi (4,8), diikuti oleh kualitas penyampaian (4,7), interaktivitas platform (4,5), dan durasi kegiatan (4,3). Feedback kualitatif menunjukkan apresiasi tinggi terhadap format virtual yang memungkinkan partisipasi tanpa kendala geografis, kualitas materi yang komprehensif, dan opportunity untuk networking antar institusi.

Pembahasan

Efektivitas Platform Virtual dalam Pembelajaran Kolaboratif Multi-Institusi

Keberhasilan kegiatan ini mengkonfirmasi potensi platform virtual untuk memfasilitasi pembelajaran kolaboratif antar institusi yang tersebar geografis. Tingkat partisipasi 96% dan engagement rate yang konsisten tinggi (94-98%) menunjukkan bahwa format virtual dapat menjadi alternatif efektif untuk kegiatan pengembangan kapasitas SDM perguruan tinggi. Hal ini particularly significant mengingat kendala biaya dan waktu yang seringkali menjadi barrier untuk pertemuan fisik antar institusi yang berlokasi di berbagai daerah.

Penggunaan teknologi interaktif seperti real-time polling, breakout rooms, dan collaborative whiteboard terbukti mampu mempertahankan engagement peserta dan memfasilitasi pembelajaran aktif. Success rate 91% dalam peningkatan pemahaman konsep fundamental menunjukkan bahwa virtual delivery tidak mengurangi efektivitas transfer pengetahuan, asalkan didukung dengan metodologi yang tepat dan teknologi yang stabil.

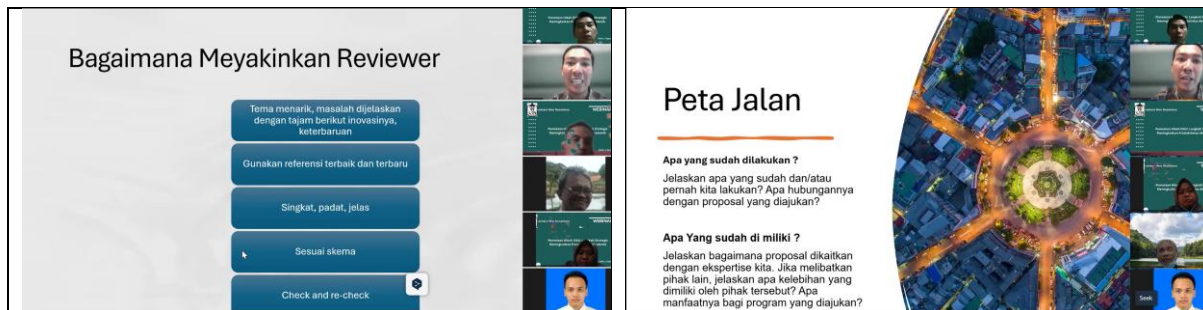
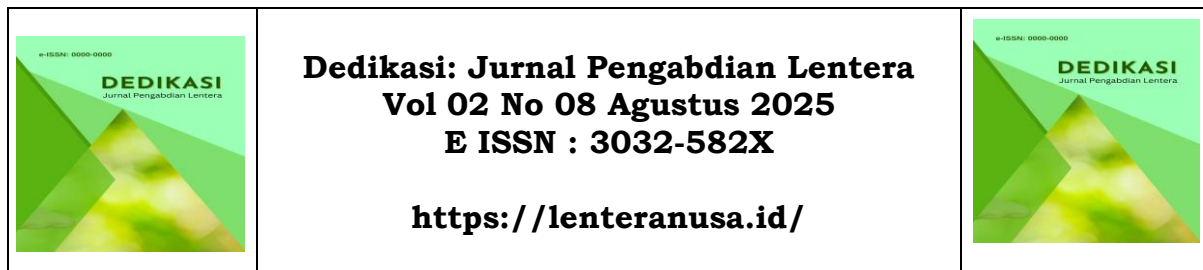
Gap Analysis Kompetensi Digital antar Institusi

Hasil baseline assessment mengungkapkan disparitas yang signifikan dalam tingkat digital readiness antar institusi, dengan perguruan tinggi di Jakarta menunjukkan skor yang konsisten lebih tinggi dibandingkan institusi di luar Jakarta. Gap ini mencerminkan perbedaan akses terhadap infrastruktur teknologi, exposure terhadap trend digital, dan opportunity untuk pengembangan kapasitas. Dimensi digital leadership yang memperoleh skor terendah (2,4) mengindikasikan kebutuhan urgent untuk pengembangan kepemimpinan transformasional yang mampu mengarahkan perubahan digital.

Identifikasi lima barrier utama dalam implementasi transformasi digital memberikan insight valuable untuk designing targeted interventions. Keterbatasan infrastruktur dan anggaran merupakan tantangan struktural yang memerlukan dukungan kebijakan institusional, sementara resistensi perubahan dan kesenjangan kompetensi dapat diatasi melalui program pengembangan kapasitas yang sistematis.

Korelasi Awareness dengan Commitment untuk Transformasi

Peningkatan awareness yang dramatic tentang pentingnya digital readiness dalam kompetisi hibah (dari 8% menjadi 92%) menunjukkan bahwa banyak institusi belum fully realize strategic importance dari aspek digital dalam research competitiveness. Revelasi ini menghasilkan shift minds



Gambar 1. Kegiatan webinar

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat "Pemberdayaan Talent Digital untuk Meningkatkan Agility SDM di Perguruan Tinggi dalam Mendukung Penerimaan Hibah DIKTI" telah berhasil mencapai tujuan strategis dengan tingkat partisipasi 96% dari 6 perguruan tinggi mitra. Platform pembelajaran virtual terbukti efektif memfasilitasi kolaborasi multi-institusi, menghasilkan peningkatan pemahaman konsep talent digital dari 62% menjadi 91% dan awareness korelasi kompetensi digital dengan keberhasilan hibah dari 8% menjadi 92%.

Kegiatan mengidentifikasi disparitas digital readiness antar institusi, dengan perguruan tinggi di Jakarta menunjukkan tingkat kesiapan yang lebih tinggi dibandingkan institusi di luar Jakarta. Baseline assessment mengungkapkan skor kompetensi digital rata-rata 2,8/5,0, dengan dimensi digital leadership memerlukan perhatian prioritas. Engagement tinggi peserta (94-98%) menghasilkan 15 ide strategis konkret dan pembentukan 3 klaster kolaborasi regional yang berkomitmen untuk implementasi berkelanjutan.

Tingkat kepuasan mencapai 4,6/5,0 dengan apresiasi tertinggi pada relevansi materi dan format virtual yang memungkinkan partisipasi tanpa kendala geografis. Pembentukan jaringan kolaborasi antar institusi dan rencana implementasi yang terstruktur menunjukkan potensi sustainability yang kuat. Program ini membuktikan bahwa pendekatan virtual dapat menjadi catalyst efektif untuk transformasi digital perguruan tinggi, dengan multiplier effect melalui networking dan knowledge sharing antar institusi mitra.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, Y., Li, X., & Wang, Z. (2023). Exploring human resource management digital transformation in the digital age. *Journal of the Knowledge Economy*, 14(2), 1256-1278. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>
- Gupta, S., & Malik, A. (2022). Digital human resource management: A precursor for workforce agility. *International Journal of Manpower*, 43(4), 892-915. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0185>
- Kumar, R., Singh, P., & Sharma, A. (2022). The interplay of digitalization, organizational support, workforce agility and task performance in a blended working environment: Evidence from Indian public sector organizations. *Asian Business & Management*, 21(5), 674-703. <https://doi.org/10.1057/s41291-022-00205-2>

	Dedikasi: Jurnal Pengabdian Lentera Vol 02 No 08 Agustus 2025 E ISSN : 3032-582X https://lenteranusa.id/	
---	--	---

- Akter, S., Fosso Wamba, S., & Dewan, S. (2023). Mastering digital transformation in workforce management. *Production Planning & Control*, 34(12), 1123-1142. <https://doi.org/10.1080/09537287.2023.2270465>
- Ruiz, L., Benitez, J., Castillo, A., & Braojos, J. (2024). Digital human resource strategy: Conceptualization, theoretical development, and an empirical examination of its impact on firm performance. *Information & Management*, 61(3), 103921. <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.103921>
- Montero-Guerra, J. M., Danvila-del-Valle, I., & Méndez-Suárez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122334. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122334>
- Prasad, K., & Singh, M. (2020). Human resources strategies: Balancing stability and agility in times of digitization. *European Journal of Training and Development*, 44(8), 891-910. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2019-0098>