JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT BANGSA
e-ISSN : 2987- 0135
Volume 4, No. 9, Tahun 2026
https://jurnalpengabdianmasyarakatbangsa.com/index.php/jpmba/index

Pelatihan Transformasi Digital Organisasi untuk Penguatan Tata Kelola dan Kaderisasi HMI Komisariat FISIP Universitas Tadulako

Rusmawaty Bte Rusdin[1], M. Nur Alamsyah[2], Sitti Chaeriah Ahsan[3], Nurafni[4]
[1,2,3,4] *Program Studi Ilmu Pemerintahan, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tadulako, Indonesia*

Received: 13 Oktober 2026, Revised: 23 Oktober 2026, Published: 02 November 2026

Corresponding Author
Nama Penulis: Rusmawaty Bte Rusdin
E-mail: rusmawatyrusdin19@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital menjadi kebutuhan penting bagi organisasi kemahasiswaan karena administrasi, komunikasi, dokumentasi, dan kaderisasi semakin bergantung pada pengelolaan informasi yang tertib dan mudah diakses. Kegiatan pengabdian ini bertujuan meningkatkan kapasitas digital HMI Cabang Palu Komisariat FISIP Universitas Tadulako dalam penguatan tata kelola dan kaderisasi. Kegiatan dilaksanakan pada 13 September 2026 di Aula IPMIL Raya Palu melalui tiga tahapan, yaitu prakegiatan, pelatihan, dan pendampingan. Pendekatan yang digunakan bersifat partisipatif dan aplikatif melalui pemaparan materi, diskusi interaktif, tanya jawab, berbagi pengalaman, simulasi, serta konsultasi teknis. Materi mencakup administrasi dan arsip digital, pengelolaan data kader, komunikasi dan publikasi digital, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung kaderisasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mampu mengidentifikasi kebutuhan digitalisasi organisasi, memahami pentingnya penataan arsip dan basis data kader, serta merumuskan penerapan media digital untuk koordinasi, dokumentasi, dan pembelajaran organisasi. Pendampingan memperkuat kesiapan mitra untuk menerapkan transformasi digital secara bertahap. Program ini memberikan nilai tambah melalui integrasi aspek tata kelola, dokumentasi, komunikasi, dan kaderisasi dalam satu pendekatan penguatan organisasi berbasis digital.

Kata kunci - *kaderisasi, organisasi, tata kelola, transformasi digital*

Abstract

Digital transformation has become increasingly important for student organizations because administration, communication, documentation, and cadre development depend on orderly and accessible information management. This community service program aimed to strengthen the digital capacity of HMI Palu Branch, FISIP Tadulako University Commissariat, in organizational governance and cadre development. The activity was conducted on 13 September 2026 at the IPMIL Raya Hall in Palu through three stages: pre-activity preparation, training, and mentoring. A participatory and practical approach was applied through presentations, interactive discussions, question-and-answer sessions, experience sharing, simulations, and technical consultation. The materials covered digital administration and archiving, cadre data management, digital communication and publication, and the use of technology to support cadre development. The results showed that participants were able to identify organizational digitalization needs, recognize the importance of structured archives and cadre databases, and formulate the use of digital media for coordination, documentation, and organizational learning. Mentoring further strengthened the partner's readiness to implement digital transformation gradually. The program's added value lies in integrating governance, documentation, communication, and cadre development within a single digital organizational capacity-building approach.

Keywords - *cadre development, digital transformation, governance, organization*

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

How To Cite: *Rusdin, R. B., Alamsyah, M. N., Ahsan, S. C., & Nurafni, N. Pelatihan Transformasi Digital Organisasi untuk Penguatan Tata Kelola dan Kaderisasi HMI Komisariat FISIP Universitas Tadulako. Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa, 4(9), 5236 - 5244. https://doi.org/10.59837/jpmba.v4i9.5443*
Copyright *©2026 Rusmawaty Bte Rusdin, M. Nur Alamsyah, Sitti Chaeriah Ahsan, Nurafni Nurafni*

PENDAHULUAN

Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan adopsi perangkat atau aplikasi, tetapi juga mencakup perubahan pola kerja, sistem pengelolaan informasi, budaya kolaborasi, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi secara berkelanjutan. Hanelt et al. (2021) menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi yang didorong oleh perkembangan teknologi digital dan membutuhkan penyesuaian terhadap proses kerja, struktur kelembagaan, serta strategi organisasi. Pandangan tersebut diperkuat oleh Vial (2019), yang menempatkan transformasi digital sebagai proses perubahan organisasi melalui pemanfaatan teknologi untuk menciptakan respons strategis terhadap dinamika lingkungan. Sementara itu, Verhoef et al. (2021) menegaskan bahwa transformasi digital melibatkan perubahan multidimensional yang mencakup teknologi, struktur organisasi, dan pengembangan kapabilitas. Kraus et al. (2021) serta Nadkarni dan Prügl (2021) juga menunjukkan bahwa transformasi digital merupakan fenomena yang melibatkan hubungan antara perkembangan teknologi dan perubahan organisasi. Dengan demikian, dalam konteks organisasi berbasis keanggotaan, digitalisasi memiliki potensi strategis untuk mendukung efektivitas administrasi, pengelolaan dokumentasi, koordinasi antaranggota, serta keberlanjutan pengetahuan organisasi. Namun demikian, penerapan transformasi digital dalam organisasi berbasis keanggotaan menghadapi tantangan yang tidak terbatas pada ketersediaan teknologi, tetapi juga mencakup kesiapan sumber daya manusia, struktur pengelolaan informasi, dan budaya organisasi.

Trenerry et al. (2021) mengidentifikasi bahwa kesiapan transformasi digital dipengaruhi oleh faktor individu, kelompok, dan organisasi, termasuk kompetensi, penerimaan teknologi, kepemimpinan, dan dukungan lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Schneider dan Kokshagina (2021) menekankan pentingnya memahami transformasi digital sebagai proses yang berkaitan dengan berbagai perubahan dalam organisasi. Cipriano dan Za (2024) menjelaskan bahwa organisasi nirlaba memiliki karakteristik kelembagaan yang perlu dipertimbangkan secara khusus dalam pengembangan strategi transformasi digital. Selanjutnya, Halim et al. (2025) mengkaji hubungan kepemimpinan digital dan transformasi digital dalam manajemen sekolah dengan kualitas pembelajaran, yang memperlihatkan relevansi kedua aspek tersebut dalam pengelolaan institusi pendidikan. Oleh karena itu, keterbatasan kapasitas sumber daya manusia, belum terintegrasinya pengelolaan informasi, serta penggunaan teknologi yang belum terstruktur merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam penguatan tata kelola organisasi berbasis keanggotaan.

Kesenjangan antara kondisi pengelolaan organisasi secara konvensional dan kebutuhan tata kelola berbasis digital menjadi persoalan penting dalam proses transformasi organisasi. Plekhanov et al. (2023) menunjukkan bahwa transformasi digital berkaitan dengan perubahan yang kompleks sehingga memerlukan pendekatan yang mempertimbangkan keterkaitan teknologi dengan proses dan kemampuan organisasi. Reis dan Melão (2023) juga mengemukakan bahwa transformasi digital perlu dipahami secara lebih luas daripada sekadar implementasi teknologi. Dalam konteks organisasi yang mengalami pergantian kepengurusan secara periodik, belum tertatanya dokumentasi dan pengelolaan pengetahuan berpotensi menghambat kesinambungan informasi kelembagaan. Oleh sebab itu, penerapan sistem administrasi digital yang terstruktur, mudah diakses sesuai kewenangan, dan memiliki mekanisme pengelolaan yang jelas menjadi kebutuhan penting bagi organisasi kader.

Pendekatan transformasi digital yang hanya berorientasi pada pengenalan aplikasi atau pelatihan penggunaan teknologi belum tentu mampu menjawab kebutuhan penguatan tata kelola organisasi secara menyeluruh. Trenerry et al. (2021) menegaskan bahwa transformasi digital memerlukan dukungan kesiapan individu dan organisasi, sedangkan Hanelt et al. (2021)

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

menggarisbawahi pentingnya penyesuaian struktur dan proses organisasi dalam menghadapi perubahan digital. Dalam kajian organisasi nirlaba, Jong dan Ganzaroli (2024) menunjukkan bahwa transformasi digital berkaitan dengan pengelolaan perubahan organisasi dan penciptaan manfaat sosial. Selain itu, Cipriano dan Za (2025) menyoroti transformasi digital dalam konteks karakteristik organisasi nirlaba. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan kegiatan pengabdian, Mustanir et al. (2019) menunjukkan pentingnya pendekatan partisipatif melalui kegiatan pendampingan, penyuluhan, dan penguatan administrasi dalam pemberdayaan kelompok masyarakat. Dengan demikian, kegiatan pengabdian kepada masyarakat perlu mengintegrasikan peningkatan literasi digital, penguatan administrasi, pengelolaan informasi, dan pendampingan agar pemanfaatan teknologi dapat dikembangkan secara bertahap dan berkelanjutan.

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Palu Komisariat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Tadulako merupakan organisasi kader yang memiliki peran dalam pengembangan kapasitas intelektual, kepemimpinan, dan keterampilan sosial mahasiswa. Sebagai organisasi kemahasiswaan berbasis kaderisasi, HMI Komisariat FISIP Universitas Tadulako menyelenggarakan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kader, diskusi keilmuan, penguatan kapasitas kepengurusan, serta aktivitas sosial kemasyarakatan. Aktivitas tersebut membutuhkan pengelolaan administrasi, dokumentasi, komunikasi, dan koordinasi yang efektif. Dalam kaitannya dengan transformasi digital, Castro Benavides et al. (2020) menunjukkan bahwa institusi pendidikan tinggi menghadapi kebutuhan penyesuaian proses dan pengelolaan organisasi dalam lingkungan digital. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada institusi pendidikan tinggi, perspektifnya memberikan dasar konseptual untuk memahami pentingnya peningkatan kapasitas pengelolaan informasi pada organisasi kemahasiswaan. Dalam menjalankan aktivitas kelembagaan, organisasi kader memiliki karakteristik berupa pergantian kepengurusan secara periodik dan keterlibatan anggota dengan tingkat pengalaman organisasi yang beragam.

Dinamika tersebut membutuhkan mekanisme dokumentasi dan pengelolaan pengetahuan yang mampu mendukung kesinambungan informasi dari satu periode kepengurusan ke periode berikutnya. Nadkarni dan Prügl (2021) menjelaskan bahwa transformasi digital berkaitan dengan perubahan pada aspek teknologi dan organisasi, sedangkan Hanelt et al. (2021) menekankan pentingnya kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara berkelanjutan. Dalam konteks organisasi kader, data keanggotaan, laporan kegiatan, surat-menyurat, hasil rapat, dan dokumen kaderisasi merupakan sumber daya informasi yang perlu dikelola secara sistematis. Oleh karena itu, penguatan administrasi dan dokumentasi berbasis digital menjadi salah satu kebutuhan untuk mendukung kontinuitas kerja organisasi.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan melalui kerja sama dengan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Palu Komisariat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Tadulako pada 13 September 2026, bertempat di Aula IPMIL Raya Palu, dengan melibatkan sebanyak 50 peserta. Sasaran kegiatan adalah anggota dan pengurus organisasi yang terlibat dalam aktivitas kaderisasi, pengelolaan administrasi, koordinasi kepengurusan, serta pelaksanaan program kerja organisasi. Kelompok sasaran dipilih berdasarkan relevansi peran dan kebutuhan penguatan kapasitas dalam pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung efektivitas tata kelola organisasi. Kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta mengenai transformasi digital, khususnya dalam pengelolaan informasi, dokumentasi kelembagaan, dan komunikasi organisasi.

Pelaksanaan kegiatan melibatkan tim pengabdian, pengurus HMI Komisariat FISIP Universitas Tadulako sebagai mitra, serta peserta kegiatan dengan pembagian peran yang saling mendukung. Tim pengabdian berperan dalam penyusunan materi, penyampaian konsep transformasi digital, fasilitasi diskusi, serta pendampingan kegiatan pembelajaran. Pengurus HMI sebagai mitra

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

berperan dalam koordinasi pelaksanaan, penyampaian informasi kepada anggota, mobilisasi peserta, dan dukungan teknis selama kegiatan berlangsung. Sementara itu, peserta berperan aktif dalam mengikuti pemaparan materi, menyampaikan pengalaman dan kendala pengelolaan organisasi, serta mendiskusikan peluang penerapan teknologi digital sesuai dengan kebutuhan kelembagaan. Keterlibatan berbagai pihak tersebut diharapkan dapat memperkuat proses pertukaran pengetahuan dan mendukung penerapan hasil kegiatan dalam pengelolaan organisasi secara berkelanjutan.

Mitra merupakan organisasi kemahasiswaan yang bergerak pada bidang kaderisasi, pengembangan kepemimpinan, dan pembelajaran sosial-organisasional. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif, edukatif, dan aplikatif. Pendekatan partisipatif menempatkan mitra sebagai pihak yang aktif dalam mengidentifikasi kebutuhan, mendiskusikan masalah, dan merumuskan bentuk penerapan teknologi digital yang sesuai dengan kondisi organisasi.

Pelaksanaan program dibagi ke dalam tiga tahap. Tahap pertama adalah prakegiatan yang meliputi koordinasi dengan mitra, penyusunan proposal, kajian pustaka dan pengumpulan materi, survei lokasi dan observasi, serta penyusunan modul pelatihan. Observasi digunakan untuk memetakan kebutuhan pada administrasi, dokumentasi, komunikasi, pengelolaan data kader, dan pemanfaatan media digital. Hasil pemetaan selanjutnya menjadi dasar penyusunan materi pelatihan.

Tahap kedua adalah pelatihan. Materi mencakup konsep transformasi digital organisasi, digitalisasi tata kelola dan pengarsipan, pengelolaan data dan informasi organisasi, pemanfaatan media digital dan media sosial, serta penguatan kaderisasi berbasis teknologi. Metode pelatihan meliputi ceramah interaktif, diskusi, tanya jawab, berbagi pengalaman, dan simulasi sederhana. Peserta diarahkan untuk mengidentifikasi aktivitas organisasi yang dapat didigitalisasi, misalnya penyimpanan arsip, pengelolaan daftar anggota, distribusi informasi, dokumentasi program kerja, dan penyimpanan materi kaderisasi.

Tahap ketiga adalah pendampingan. Pendampingan dilakukan melalui konsultasi, diskusi, arahan teknis, dan evaluasi terhadap rencana penerapan yang disusun mitra. Fokus pendampingan meliputi penataan dokumen organisasi, pengelolaan data anggota dan kader, pemanfaatan media digital untuk komunikasi dan publikasi, serta dukungan teknologi terhadap kaderisasi. Evaluasi program dilakukan secara kualitatif melalui observasi keterlibatan peserta, tanya jawab, diskusi, dan umpan balik selama pelatihan dan pendampingan. Laporan sumber tidak memuat data pre-test dan post-test kuantitatif, sehingga efektivitas program dianalisis berdasarkan perubahan pemahaman, kemampuan mengidentifikasi kebutuhan digitalisasi, dan kesiapan peserta merumuskan tindakan lanjut.

Tabel 1. Tahapan Pelaksanaan dan Indikator Capaian

Tahap	Aktivitas Utama	Indikator Capaian
Prakegiatan	Koordinasi, observasi, kajian pustaka, dan penyusunan modul	Materi dan metode sesuai dengan kebutuhan mitra
Pelatihan	Pemaparan materi, diskusi, tanya jawab, dan simulasi	Peserta memahami fungsi digitalisasi dalam tata kelola organisasi dan kaderisasi
Pendampingan	Konsultasi dan arahan penerapan teknologi digital	Mitra mampu mengidentifikasi prioritas penerapan sistem kerja digital

Sumber: Tim Pengabdian, 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap prakegiatan diarahkan pada identifikasi kebutuhan mitra melalui koordinasi, observasi awal, kajian pustaka, dan penyusunan materi pelatihan. Proses ini menjadi landasan dalam menentukan pendekatan kegiatan yang relevan dengan karakteristik HMI Cabang Palu Komisariat FISIP Universitas Tadulako sebagai organisasi kader yang memiliki aktivitas administrasi, kaderisasi,

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

dan koordinasi kepengurusan. Pemetaan kebutuhan difokuskan pada aspek pengelolaan informasi organisasi, dokumentasi kegiatan, komunikasi internal, serta kesinambungan administrasi antarperiode kepengurusan. Hasil tahap ini menjadi dasar penyusunan materi transformasi digital yang menekankan keterkaitan antara pemanfaatan teknologi, efektivitas pengelolaan organisasi, dan keberlanjutan pengetahuan kelembagaan.

Pelaksanaan kegiatan pada 13 September 2026 di Aula IPMIL Raya Palu melibatkan 50 peserta dari lingkungan HMI Cabang Palu Komisariat FISIP Universitas Tadulako. Kegiatan dilaksanakan melalui pemaparan materi, diskusi, tanya jawab, dan simulasi yang diarahkan untuk memperkenalkan prinsip transformasi digital dalam pengelolaan organisasi. Materi tidak hanya menekankan penggunaan teknologi sebagai sarana komunikasi, tetapi juga membahas pentingnya pengelolaan dokumen, penyimpanan informasi, koordinasi kepengurusan, serta pengembangan sistem kerja yang lebih terstruktur. Pendekatan ini sejalan dengan Hanelt et al. (2021) dan Kraus et al. (2021), yang menempatkan transformasi digital sebagai proses perubahan organisasi yang melibatkan penyesuaian teknologi, proses kerja, struktur, dan strategi kelembagaan.

Dalam menilai capaian kegiatan, perlu dibedakan antara terlaksananya aktivitas pelatihan dengan perubahan kapasitas peserta. Kehadiran 50 peserta menunjukkan jangkauan pelaksanaan kegiatan, tetapi belum secara langsung membuktikan adanya peningkatan pemahaman atau keterampilan digital. Oleh karena itu, keberhasilan kegiatan perlu ditinjau melalui indikator yang dapat diamati, antara lain kemampuan peserta menjelaskan manfaat transformasi digital, mengidentifikasi persoalan administrasi organisasi, serta merumuskan kebutuhan prioritas digitalisasi. Bukti pencapaian indikator tersebut dapat diperoleh melalui catatan hasil diskusi, dokumentasi simulasi, lembar kerja peserta, atau hasil evaluasi kegiatan. Apabila data tersebut tersedia, hasilnya dapat digunakan untuk menunjukkan bentuk perubahan atau pembelajaran yang berlangsung selama kegiatan.

Dari perspektif penguatan kelembagaan, kegiatan ini memiliki relevansi terhadap kebutuhan organisasi kader yang menghadapi pergantian kepengurusan secara periodik. Pergantian pengurus membutuhkan proses transfer informasi dan dokumentasi yang tertib agar pengetahuan organisasi tidak hanya tersimpan pada individu tertentu. Dalam konteks tersebut, digitalisasi administrasi berpotensi meningkatkan kemudahan penelusuran dokumen, memperkuat koordinasi, dan mendukung kesinambungan pelaksanaan program kerja. Namun, manfaat tersebut tidak dapat dinyatakan sebagai dampak yang telah tercapai apabila belum terdapat bukti penerapan sistem administrasi digital setelah pelatihan. Dengan demikian, hasil kegiatan perlu ditempatkan sebagai tahap awal penguatan kapasitas menuju transformasi digital organisasi.

Keberhasilan pelaksanaan program juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung dan penghambat. Dari sisi pendukung, keterlibatan pengurus organisasi sebagai mitra, kesesuaian materi dengan kebutuhan kelembagaan, serta penggunaan metode diskusi dan simulasi menjadi aspek yang relevan untuk dievaluasi. Sementara itu, potensi hambatan dapat berasal dari perbedaan kemampuan digital antaranggota, keterbatasan sarana pendukung, belum tersedianya prosedur pengarsipan yang baku, serta pergantian kepengurusan yang dapat memengaruhi konsistensi penerapan teknologi. Faktor-faktor tersebut perlu dikonfirmasi melalui hasil pengamatan dan evaluasi kegiatan agar pembahasan tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga mencerminkan kondisi aktual mitra.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan langkah awal untuk memperkenalkan transformasi digital sebagai bagian dari penguatan tata kelola organisasi kemahasiswaan. Kontribusi langsung yang dapat diidentifikasi dari informasi pelaksanaan adalah terselenggaranya kegiatan edukasi dan pendampingan dengan melibatkan 50 peserta. Adapun peningkatan pemahaman, kemampuan menyusun prioritas digitalisasi, dan perubahan praktik administrasi organisasi masih memerlukan dukungan bukti evaluasi serta pemantauan lanjutan. Oleh karena itu, tindak lanjut kegiatan perlu diarahkan pada penyusunan prosedur pengelolaan dokumen digital, penetapan penanggung jawab administrasi, dan evaluasi berkala terhadap penerapan teknologi

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

dalam aktivitas organisasi. Langkah tersebut penting agar kegiatan tidak berhenti pada transfer pengetahuan, tetapi dapat berkembang menjadi perubahan tata kelola organisasi yang terukur dan berkelanjutan.

. Koordinasi awal menunjukkan bahwa persoalan utama tidak terletak pada ketiadaan penggunaan teknologi, melainkan pada belum terintegrasinya teknologi dalam prosedur kerja organisasi. Pengurus telah familiar dengan media sosial dan komunikasi digital, tetapi penggunaan teknologi untuk pengarsipan, dokumentasi kelembagaan, pengelolaan basis data kader, serta kolaborasi dokumen masih perlu diperkuat. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa transformasi digital harus dipahami sebagai perubahan organisasi yang lebih luas daripada sekadar digitalisasi aktivitas tertentu (Gong & Ribiere, 2021; Verhoef et al., 2021).

Pada tahap pelatihan, peserta memperoleh materi yang menghubungkan teknologi digital dengan kebutuhan konkret organisasi. Materi administrasi dan pengarsipan menekankan pentingnya penataan surat, laporan kegiatan, data anggota, dan dokumen kelembagaan secara sistematis. Materi pengelolaan data menempatkan basis data kader sebagai instrumen untuk mendukung komunikasi, pemetaan keterlibatan anggota, dan perencanaan kaderisasi. Materi media digital menekankan pergeseran fungsi media sosial dari sekadar publikasi menuju media edukasi, dokumentasi, dan penguatan identitas organisasi.

Keterlibatan peserta selama diskusi dan tanya jawab menunjukkan bahwa tema pelatihan relevan dengan pengalaman mereka. Peserta mampu mengidentifikasi aktivitas yang dapat diperbaiki melalui digitalisasi, antara lain penyimpanan arsip, pencatatan data anggota, distribusi informasi, dokumentasi program, dan penyimpanan materi kaderisasi. Perubahan pemahaman ini penting karena keberhasilan transformasi digital berkaitan dengan kemampuan organisasi menghubungkan teknologi dengan proses dan kebutuhan kerja, bukan hanya tingkat penggunaan perangkat digital (Hanelt et al., 2021).

Pendampingan memperkuat hasil pelatihan dengan mengarahkan peserta pada prioritas implementasi yang realistis. Mitra didorong memulai dari langkah sederhana, seperti membangun struktur folder bersama, menyepakati tata nama dokumen, menata basis data kader, dan membagi tanggung jawab pengelolaan media digital. Pendekatan bertahap dipilih agar teknologi dapat diterapkan sesuai kapasitas organisasi dan tidak menimbulkan beban administratif baru. Penekanan pada kolaborasi dan budaya kerja adaptif juga relevan dengan temuan Putri et al. (2026) dan Musta'in dan Muzajjad (2026) bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi memengaruhi keberhasilan adopsi praktik digital.

Secara praktis, kegiatan menghasilkan tiga capaian utama. Pertama, meningkatnya pemahaman peserta mengenai fungsi transformasi digital dalam tata kelola organisasi. Kedua, peserta mampu memetakan kebutuhan penataan arsip, data kader, dan komunikasi digital. Ketiga, mitra memiliki arah penerapan yang lebih jelas melalui pendampingan bertahap. Capaian tersebut masih bersifat kualitatif karena laporan kegiatan tidak memuat pengukuran pre-test dan post-test. Keterbatasan ini menjadi catatan penting untuk kegiatan berikutnya agar perubahan pengetahuan dan keterampilan dapat diukur secara kuantitatif dan dibandingkan sebelum serta setelah intervensi.

Nilai tambah program terletak pada integrasi antara tata kelola, dokumentasi, komunikasi, dan kaderisasi dalam satu kerangka transformasi digital organisasi. Pendekatan ini membantu mitra melihat bahwa digitalisasi tidak berdiri sebagai kegiatan teknis yang terpisah, tetapi sebagai bagian dari penguatan kelembagaan dan kesinambungan pengetahuan antarperiode kepengurusan. Dengan demikian, program berpotensi mendukung organisasi yang lebih tertib, adaptif, dan berkelanjutan apabila penerapannya dijaga secara konsisten.

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



Gambar 1. Pelaksanaan pelatihan dan diskusi interaktif bersama peserta



Gambar 2. Dokumentasi peserta dan tim setelah pelaksanaan kegiatan

KESIMPULAN

Kegiatan Pelatihan Transformasi Digital Organisasi dalam Penguatan Tata Kelola dan Kaderisasi telah dilaksanakan melalui tiga tahapan, yaitu prakegiatan, pelatihan, dan pendampingan, pada 13 September 2026 di Aula IPMIL Raya Palu dengan melibatkan 50 peserta dari HMI Cabang Palu Komisariat FISIP Universitas Tadulako. Tahap prakegiatan mencakup koordinasi dan identifikasi kebutuhan mitra sebagai dasar penyusunan materi, sedangkan tahap pelatihan dilaksanakan melalui pemaparan materi, diskusi, tanya jawab, dan simulasi mengenai pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan organisasi. Selanjutnya, tahap pendampingan difokuskan pada konsultasi dan arahan mengenai peluang penerapan digitalisasi administrasi, dokumentasi, dan koordinasi organisasi.

Capaian yang dapat diidentifikasi dari kegiatan ini adalah terlaksananya proses edukasi dan pendampingan mengenai transformasi digital dengan keterlibatan peserta sesuai sasaran kegiatan. Namun, peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta serta perubahan tata kelola organisasi belum dapat dinyatakan secara kuantitatif karena belum didukung oleh data evaluasi sebelum dan sesudah pelatihan maupun pemantauan penerapan teknologi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kegiatan ini diposisikan sebagai tahap awal pengenalan dan penguatan kapasitas transformasi digital organisasi. Tindak lanjut yang diperlukan meliputi pendampingan penyusunan sistem pengarsipan digital, penetapan prosedur administrasi, serta evaluasi berkala untuk mengukur penerapan teknologi dan keberlanjutan hasil kegiatan pada periode kepengurusan berikutnya.

Program mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai pemanfaatan teknologi digital untuk administrasi, pengarsipan, pengelolaan data, komunikasi, publikasi, dan kaderisasi, serta membantu mitra mengidentifikasi prioritas penerapan sistem kerja digital yang lebih terstruktur.

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendampingan memperkuat kesiapan mitra untuk menerapkan perubahan secara bertahap sesuai kebutuhan dan kapasitas organisasi. Keberlanjutan program perlu diarahkan pada konsistensi pengelolaan arsip dan basis data, pembagian tanggung jawab pengelolaan media digital, serta evaluasi berkala. Pada kegiatan lanjutan disarankan penggunaan instrumen pre-test dan post-test agar dampak peningkatan pengetahuan dan keterampilan dapat diukur secara lebih objektif serta mendukung replikasi program pada organisasi kemahasiswaan dengan karakteristik serupa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana menyampaikan terima kasih kepada Universitas Tadulako dan seluruh pihak yang mendukung pelaksanaan program, khususnya HMI Cabang Palu Komisariat FISIP Universitas Tadulako serta peserta kegiatan yang telah berpartisipasi aktif selama pelatihan dan pendampingan. Keterangan rinci mengenai sumber pendanaan dapat ditambahkan sesuai informasi resmi pada kontrak atau dokumen pendanaan kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

Appio, F. P., Frattini, F., Petruzzelli, A. M., & Neirotti, P. (2021). Digital transformation and innovation management: A synthesis of existing research and an agenda for future studies. *Journal of Product Innovation Management, 38*(1), 4–20. https://doi.org/10.1111/jpim.12562

Castro Benavides, L. M., Tamayo Arias, J. A., Arango Serna, M. D., Branch Bedoya, J. W., & Burgos, D. (2020). Digital transformation in higher education institutions: A systematic literature review. *Sensors, 20*(11), 3291. https://doi.org/10.3390/s20113291

Cipriano, M., & Za, S. (2024). Non-profit organisations in the digital age: A research agenda for supporting the development of a digital transformation strategy. *Journal of Information Technology, 39*(4), 732–755. https://doi.org/10.1177/02683962231219515

Cipriano, M., & Za, S. (2025). Exploring the discourse on digital transformation in nonprofit organizations. *Information & Management, 62*(6), 104165. https://doi.org/10.1016/j.im.2025.104165

Gong, C., & Ribiere, V. (2021). Developing a unified definition of digital transformation. *Technovation, 102*, 102217. https://doi.org/10.1016/j.technovation.2020.102217

Halim, D., Salam, R., & Ardiansyah, F. (2025). Digital leadership dan transformasi digital dalam manajemen sekolah: Dampaknya terhadap kualitas pembelajaran di Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Social and Educational Studies, 6*(2). https://doi.org/10.26858/ijses.v6i2.78957

Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies, 58*(5), 1159–1197. https://doi.org/10.1111/joms.12639

Jong, C. L. K., & Ganzaroli, A. (2024). Managing digital transformation for social good in non-profit organizations: The case of the Felix Project zeroing hunger in London. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 35*, 417–427. https://doi.org/10.1007/s11266-023-00597-5

Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J. J., Veiga, P., Kailer, N., & Weinmann, A. (2022). Digital transformation in business and management research: An overview of the current status quo. *International Journal of Information Management, 63*, 102466. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102466

Kraus, S., Jones, P., Kailer, N., Weinmann, A., Chaparro-Banegas, N., & Roig-Tierno, N. (2021). Digital transformation: An overview of the current state of the art of research. *SAGE Open, 11*(3). https://doi.org/10.1177/21582440211047576

Musta'in, M. M., & Muzajjad, A. (2026). The transformation of organizational culture in promoting the adoption of sustainable digital practices in SMEs: A systematic literature review and meta-analysis. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 8*(3), 14660–14682. https://doi.org/10.31538/iijse.v8i3.9009

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Mustanir, A., Hamid, H., & Syarifuddin, R. N. (2019). Pemberdayaan kelompok masyarakat desa dalam perencanaan metode partisipatif. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, 5*(3), 227–239. https://jurnal.unigal.ac.id/moderat/article/view/2677

Nadkarni, S., & Prügl, R. (2021). Digital transformation: A review, synthesis and opportunities for future research. *Management Review Quarterly, 71*, 233–341. https://doi.org/10.1007/s11301-020-00185-7

Plekhanov, D., Franke, H., & Netland, T. H. (2023). Digital transformation: A review and research agenda. *European Management Journal, 41*(6), 821–844. https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.09.007

Putri, A. M., Berutu, P. Z., Rizkha, S. G., Azizah, L. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2026). Dampak transformasi budaya organisasi berbasis digitalisasi terhadap kinerja karyawan pasca-pandemi: Systematic literature review. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 10*(2), 12452–12458. https://doi.org/10.31004/jptam.v10i2.39007

Reis, J., & Melão, N. (2023). Digital transformation: A meta-review and guidelines for future research. *Heliyon, 9*(1), e12834. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e12834

Schneider, S., & Kokshagina, O. (2021). Digital transformation: What we have learned (thus far) and what is next. *Creativity and Innovation Management, 30*(2), 384–411. https://doi.org/10.1111/caim.12414

Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z. S., Lim, S. S., Lu, H. Y., & Oh, P. H. (2021). Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors. *Frontiers in Psychology, 12*, 620766. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766

Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research, 122*, 889–901. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems, 28*(2), 118–144. https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license