
Implementasi *Smart HRM* dan pengukuran digital *Employee-Human Development Index* untuk kesejahteraan karyawan

¹Nurhidayati Nurhidayati*, ¹Olivia Fachrunnisa, ¹Ardian Adhiatma

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia

*Corresponding Author

Jl. Raya Kaligawe KM.04 Semarang

E-mail: nurhidayati@unissula.ac.id

How to cite (APA 7th style): Nurhidayati, N., Fachrunnisa, O., & Adhiatma, A. (2026). Implementasi Smart HRM dan pengukuran digital Employee-Human Development Index untuk kesejahteraan karyawan. *Community Empowerment Journal*, 4(2), 309-318. <https://doi.org/10.61251/cej.v4i2.386>

Abstrak

Transformasi digital yang massif telah mendorong perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui konsep *Smart Human Resource Management (Smart HRM)*. Namun, implementasi *Smart HRM* masih fokus pada efisiensi operasional dan belum sepenuhnya diarahkan pada pembangunan manusia secara holistik. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman manajer SDM mengenai kontribusi *Smart HRM* terhadap Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan *Digital Employee-Human Development Index (DE-HDI)*. Metode yang digunakan adalah pendekatan edukatif-partisipatif melalui FGD dan *knowledge sharing* yang melibatkan 10 manajer perusahaan manufaktur di Jawa Tengah yang sudah mengimplementasi *Smart HRM* di perusahaannya. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan kesadaran dan pemahaman manajer SDM terhadap fungsi implementasi *Smart HRM* sebagai pendorong (*enabler*) kesejahteraan karyawannya. Selain itu, kontribusi efek *spillover* dari tempat kerja ke masyarakat dalam bentuk peningkatan literasi digital dan kesejahteraan sosial. Dengan demikian, *Smart HRM* tidak hanya berperan sebagai alat manajerial, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pembangunan manusia berbasis digital.

Kata kunci: *Smart HRM*; indeks pengembangan manusia-karyawan berbasis digital; kapabilitas digital; tempat kerja berbasis digital; kesejahteraan berbasis digital.

Abstract

Massive digital transformation has driven significant changes in human resource management through the concept of *Smart Human Resource Management (Smart HRM)*. However, the implementation of *Smart HRM* has primarily focused on operational efficiency and has not been fully directed toward holistic human development. This community service activity aims to enhance HR managers' understanding of the contribution of *Smart HRM* to the Human Development Index (HDI) and the *Digital Employee-Human Development Index (DE-HDI)*. The method employed was an educational-participatory approach through focus group discussions (FGDs) and *knowledge-sharing* sessions involving 10 managers from manufacturing companies in Central Java that have implemented *Smart HRM* in their organizations. The results of the activity indicate an increased awareness and understanding among HR managers regarding the role of *Smart HRM*

implementation as an enabler of employee well-being. In addition, there were spillover effects from the workplace to the community in the form of improved digital literacy and social welfare. Therefore, Smart HRM functions not only as a managerial tool but also as a strategic instrument for digital-based human development.

Keywords: *Smart HRM, digital employee-human digital index, digital capability, digital workplace, digital well-being.*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah secara fundamental praktik pengelolaan sumber daya manusia (Fachrunnisa et al., 2020). Teknologi seperti *artificial intelligence*, *big data*, dan sistem HR berbasis cloud memungkinkan organisasi mengelola SDM secara lebih efisien dan berbasis data (Zhang & Chen, 2024; Adhiatma et al., 2023a; Adhiatma et al., 2023b). Konsep ini dikenal sebagai *Smart Human Resource Management (Smart HRM)*, yang mengintegrasikan teknologi digital dalam fungsi HR untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Beberapa praktek *Smart HRM*, diaplikasikan untuk pembentukan perilaku disiplin, moral kerja dan produktifitas (Dhondt et al., 2021).

Namun demikian, sebagian besar organisasi sebagian besar masih memandang praktik dan implementasi *Smart HRM* digunakan terbatas sebagai alat efisiensi administratif, belum dieksplorasi sebagai instrumen strategis dalam pembangunan manusia. Pembangunan Manusia yang dimaksudkan disini adalah Pembangunan Manusia yang diukur melalui Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mencakup dimensi pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan (UNDP) (Maciaszczyk et al., 2019). Dengan demikian terdapat kesenjangan antara kepentingan pihak perusahaan yang cenderung administratif dan efisiensi jangka pendek dibandingkan pembangunan manusia yang mempertimbangkan dimensi pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan jangka panjang.

Pada perkembangan literatur selanjutnya, IPM di era digital perlu diperluas melalui Digital Employee-Human Development Index (DE-HDI), yang mencakup secara spesifik mengukur aspek literasi digital, akses teknologi, dan kesejahteraan digital (OECD, 2020). Hal mengadopsi pendekatan makro IPM yang diturunkan ke pendekatan mikro menjadi DE-HDI. Hal ini penting untuk dilakukan penyebaran pengetahuan (*knowledge sharing*) dampak implementasi *Smart HRM* kepada pada pengambil keputusan dalam hal ini adalah manajer MSDM untuk kesejahteraan jangka panjang karyawannya, khususnya karyawan yang masuk kelompok usia produktif (Nurhidayati & Ratnasari, 2021).

Dengan demikian permasalahan utama yang akan diselesaikan dengan pengabdian masyarakat ini, khususnya masalah yang dihadapi mitra perusahaan manufaktur yang sudah mengimplementasi praktik *Smart HRM* adalah (1) kurangnya pemahaman strategis tentang hubungan *Smart HRM* dan pembangunan manusia (2) belum ada alat ukur seperti DE-HDI di tingkat organisasi dan (3) belum terintegrasinya kebijakan *Smart HRM* dengan agenda sosial perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan pengabdian masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas manajer HR dalam mengintegrasikan *Smart HRM* dengan pembangunan manusia berbasis digital (DE-HDI). Pengabdian masyarakat ini diharapkan akan memperkuat peran divisi HR di era digital sebagai *enabler* pembangunan berkelanjutan, dan mengarahkan perusahaan untuk menggunakan *Smart HRM* sebagai strategi peningkatan kapabilitas manusia, yaitu tidak hanya fokus sebagai alat administrasi (Marler & Boudreau, 2017)

dan alat efisiensi kerja, tetapi juga sebagai fondasi pembangunan masyarakat yang tangguh di era digital melalui pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan jangka panjang.

Dengan memberikan wawasan praktis dan alat ukur DE-HDI, FGD dan *knowledge sharing* ini dapat menjadi langkah awal bagi organisasi untuk melihat peran strategis mereka dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan sekaligus memperluas dampaknya ke masyarakat luas. Selain itu, pengabdian ini juga bertujuan untuk menciptakan dialog antara praktisi HR, akademisi, dan pembuat kebijakan untuk merumuskan strategi yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

METODE

Peserta

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan kepada 10 manajer HRM perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. Sasaran kegiatan adalah perusahaan yang sudah mengimplementasikan *Smart HRM* selama minimal 3 tahun. Dalam kegiatan ini, tim berkoordinasi dengan salah satu manajer yang kemudian dengan pendekatan *snowball* diperoleh 9 informan lainnya yang bersedia menjadi partisipan dalam kegiatan ini.

Pelaksanaan

Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Tahap Perencanaan. Pada tahap ini, tim pelaksana melakukan beberapa kegiatan penting antara lain:
 - Mengidentifikasi permasalahan mitra, identifikasi dan seleksi peserta/mitra.
 - Merancang program pengabdian masyarakat berbasis edukatif-partisipatif
 - Penyusunan materi yang meliputi materi Pengantar *Smart HRM*, IPM dan *Digital Employee-Human Development Index (DE-HDI)*
 - Merancang instrumen pengukuran DHDI berbasis kuesioner
 - Koordinasi teknis pelaksanaan (penjadwalan, undangan, penyediaan fasilitas daring/luring, dan dokumentasi).
- b. Tahap Pelaksanaan. Pada tahap ini, tim pelaksana melakukan beberapa kegiatan penting antara lain:
 - Pemaparan materi berbasis edukatif-partisipatif, yang menggabungkan unsur pemaparan ilmiah, eksplorasi praktik nyata, refleksi strategis, dan pelatihan aplikatif. Metode ini bertujuan untuk tidak hanya memberikan pemahaman konseptual kepada peserta, tetapi juga menguatkan kapasitas mereka dalam mengimplementasikan dan mengukur kebijakan *Smart HRM* secara strategis dan berdampak sosial. Dengan demikian peserta mendapatkan pengalaman belajar yang mendalam, relevan, dan berdampak, serta membuka ruang kolaborasi antara perguruan tinggi dan dunia industri dalam memajukan pembangunan manusia berbasis SDM digital.
 - Pemaparan kuliah umum (*lecturing & framing*) atas konsep: *Smart HRM*, IPM dan DE-HDI, serta relasi antara digitalisasi SDM dan pembangunan manusia.
 - Peserta/Mitra, melakukan *knowledge sharing* atas *best practice* implementasi *Smart HRM* yang sudah dilakukan perusahaan selama ini.
 - Pada pelaksanaan pemaparan dihadiri oleh narasumber dari akademisi dan praktisi SDM yang bertujuan untuk memperkuat pemahaman konseptual peserta.

- c. Tahap Evaluasi. Pada tahap ini, tim pelaksana melakukan beberapa kegiatan seperti peningkatan pemahaman dan kesadaran, refleksi, dan komitmen atas hasil paparan.

Secara ringkas tahapan kegiatan di atas disajikan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Tahapan Pelaksanaan dan Metode Edukatif-Partisipatif

No	Tahapan	Tujuan	Metode
1	Persiapan	Mengidentifikasi permasalahan mitra dan merancang program pengabdian masyarakat berbasis edukatif-partisipatif	Observasi, kajian literatur dan perencanaan program
2	Pelaksanaan	Meningkatkan kesadaran mitra dalam memahami peran nya yang mampu menjadi enabler implementasi praktik <i>Smart HRM</i>	Forum Group Discussion dan <i>Knowledge sharing</i>
3	Evaluasi	Menilai keberhasilan program dan mengetahui kemampuan mitra setelah kegiatan	Presentasi hasil, diskusi dan refleksi hasil kegiatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, penerapan pendekatan edukatif-partisipatif melalui FGD dan *knowledge sharing* mampu meningkatkan keterlibatan aktif mitra dalam memahami pengelolaan *Smart HRM*. Peserta tidak hanya menerima materi secara pasif, tetapi mereka terlibat langsung dalam proses diskusi, analisis kasus, dan menyampaikan best practices *Smart HRM* mulai dari penyusunan rencana strategis hingga implementasi. Antusiasme peserta dalam setiap tahapan kegiatan terlihat dalam pemaparan konsep *Smart HRM* hingga eksplorasi peran teknologi dalam mendukung pembangunan manusia di lingkungan kerja (Tanoto, 2025).

Pada tahap pelaksanaan kegiatan peserta diminta untuk mengidentifikasi dan mendiskusikan praktik digitalisasi HR yang telah diterapkan di organisasi masing-masing. Peserta mampu mengaitkan pengalaman praktis dengan konsep yang diberikan, serta merumuskan solusi strategis terkait pengembangan kapabilitas digital, kesejahteraan karyawan, dan keberlanjutan karier. Hasil ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman mitra dalam mengelola fungsi SDM secara lebih terintegrasi dan berbasis teknologi, serta kemampuan untuk menerjemahkan konsep *Smart HRM* ke dalam konteks organisasi.

Selain itu, kegiatan pendampingan selama sesi diskusi dan refleksi memberikan dampak positif terhadap terbukanya mindset para peserta melihat manfaat kebijakan HR berbasis digital diluar organisasinya. Peserta nampak aktif dalam menyampaikan ide, berbagi pengalaman, serta berdiskusi terkait tantangan dan peluang implementasi *Smart HRM*. Pada tahap evaluasi hasil, sebagian besar peserta mampu menjelaskan rencana pengembangan SDM digital di organisasinya masing-masing dengan lebih sistematis dan menunjukkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap peran strategis *Smart HRM* dalam mendukung pembangunan manusia di era digital. Dokumentasi kegiatan pelatihan ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat dengan Mitra

Peningkatan Kesadaran dan Pemahaman Mitra terhadap Peran Enabler *Smart HRM*

Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa implementasi *Smart Human Resource Management (Smart HRM)* tidak hanya berfungsi sebagai instrumen peningkatan efisiensi kerja, tetapi juga sebagai sarana pemenuhan kebutuhan karyawan baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia (Dhondt et al., 2021). Melalui kegiatan ini peserta memperoleh pemahaman bahwa pengelolaan SDM berbasis digital harus mampu mendukung produktivitas sekaligus pertumbuhan individu secara holistik. Hal ini tercermin dari meningkatnya kesadaran peserta terhadap pentingnya pengembangan kapasitas diri, kesejahteraan psikologis, serta keseimbangan kehidupan kerja di tengah tuntutan digitalisasi (Sabilla & Wartini, 2025). Dengan demikian, *Smart HRM* yang efektif adalah yang mampu mengintegrasikan aspek kinerja dan kemanusiaan dalam satu kerangka pengelolaan yang berkelanjutan (Han et al, 2025; Valtonen & Holopainen, 2025).

Lebih lanjut, kegiatan ini mengungkap bahwa interaksi antara manusia dan teknologi menjadi inti dalam pembangunan manusia di lingkungan kerja digital. Pemanfaatan teknologi terbukti dapat meningkatkan kapabilitas digital dan akses pembelajaran karyawan, namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan berupa tekanan kerja digital (*technostress*) (Tarafdar et al., 2007; Xu et al., 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola keseimbangan antara tuntutan teknologi dan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan yang adaptif, seperti penguatan digital well-being dan fleksibilitas kerja (Sabilla & Wartini, 2025). Dalam konteks ini, pembangunan manusia dipahami sebagai proses peningkatan kapasitas individu yang mampu beradaptasi dengan perubahan, sekaligus menjaga keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, hasil kegiatan menunjukkan adanya dampak lanjutan berupa peningkatan kesadaran peran karyawan sebagai bagian dari masyarakat digital (*digital citizenship*). Peningkatan kapabilitas digital yang diperoleh di lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga meluas ke keluarga dan komunitas melalui efek *spillover* (Dhondt et al., 2021). Hal ini menegaskan bahwa praktik *Smart HRM* memiliki kontribusi strategis dalam mendukung pembangunan manusia berbasis digital yang lebih luas, yang pada akhirnya dapat diukur melalui pendekatan *Digital Employee Human Development Index (DEHDI)*. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan manfaat praktis bagi organisasi, tetapi juga memperkuat peran perusahaan sebagai agen pembangunan sosial di era digital.

Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan adanya peningkatan kesadaran mitra bahwa *Smart Human Resource Management (Smart HRM)* tidak hanya berfungsi sebagai alat peningkatan

efisiensi kerja, tetapi juga sebagai enabler dalam pembangunan manusia (Dhondt et al., 2021). Melalui sesi seminar dan diskusi, peserta sebagai manajer MSDM mulai memahami bahwa pengelolaan SDM berbasis digital harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu yang terus berkembang (Nurhidayati & Zaenuri, 2023). Pemahaman ini ditandai dengan perubahan cara pandang pemimpin organisasi yang lebih menekankan pentingnya keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan dalam konteks digitalisasi (Xu et al., 2025; Sabilla & Wartini, 2025).

Selain itu, mitra juga menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap pentingnya interaksi antara manusia dan teknologi dalam lingkungan kerja digital. Teknologi tidak lagi dipandang semata sebagai alat kerja, tetapi sebagai sarana untuk meningkatkan kapabilitas, pembelajaran, dan kualitas hidup karyawan. Namun demikian, kegiatan ini juga mengungkap kesadaran baru bahwa penggunaan teknologi yang intensif dapat menimbulkan tekanan kerja digital (*technostress*), sehingga diperlukan kebijakan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi (Tarafdar et al., 2007; Xu et al., 2025; Sabilla & Wartini, 2025). Hal ini memperkuat peran *Smart HRM* sebagai pengelola yang tidak hanya fokus pada kinerja, tetapi juga pada kesehatan dan keberlanjutan sumber daya manusia.

Lebih lanjut, mitra memahami bahwa implementasi *Smart HRM* memiliki dampak yang lebih luas, tidak hanya pada organisasi tetapi juga pada masyarakat. Peningkatan kesadaran peran karyawan sebagai bagian dari masyarakat digital (*digital citizenship*) yang berlanjut pada peningkatan kapabilitas digital karyawan berpotensi menciptakan efek lanjutan (*spillover effect*) ke lingkungan keluarga dan komunitas, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia secara lebih luas (Jovanović et al., 2018; Dhondt et al., 2021). Hal ini menegaskan bahwa praktik *Smart HRM* memiliki kontribusi strategis dalam mendukung pembangunan manusia berbasis digital yang lebih luas, yang pada akhirnya dapat diukur melalui pendekatan Digital Employee Human Development Index (DE-HDI). Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan manfaat praktis bagi organisasi, tetapi juga memperkuat peran perusahaan sebagai agen pembangunan sosial di era digital.

Usulan Pengukuran DE-HDI (Digital Employee-Human Development Index)

Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa mitra belum memiliki alat ukur yang terstruktur untuk menilai kontribusi praktik *Smart HRM* terhadap pembangunan manusia di tingkat karyawan. Selama ini, evaluasi HR lebih berfokus pada kinerja dan produktivitas, sehingga aspek pengembangan kapasitas, kesejahteraan digital, dan keberlanjutan karier belum terukur secara komprehensif. Melalui kegiatan ini, mitra memperoleh pemahaman awal mengenai pentingnya pengukuran berbasis *Digital Employee-Human Development Index* (DE-HDI) dan pemimpin berpengetahuan (Nurhidayati & Zaenuri, 2023), sebagai pendekatan yang mampu menangkap kondisi pembangunan manusia dalam konteks kerja digital.

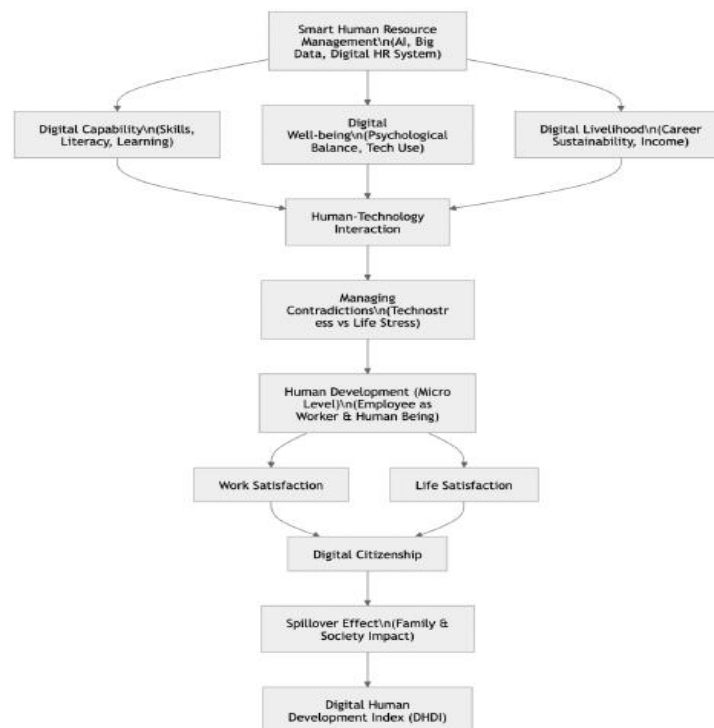
Selanjutnya, kegiatan ini mengusulkan kerangka pengukuran DE-HDI yang sederhana dan aplikatif untuk digunakan oleh organisasi. Pengukuran ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu kapabilitas digital (kemampuan dan literasi teknologi), kesejahteraan digital (keseimbangan psikologis dan kenyamanan dalam penggunaan teknologi), serta keberlanjutan penghidupan (kesempatan karier dan stabilitas ekonomi di era digital) (Tarafdar et al., 2007; Xu et al., 2025; Sabilla & Wartini, 2025). Mitra didorong untuk mulai mengintegrasikan indikator-indikator tersebut dalam evaluasi internal HR, sehingga organisasi dapat memetakan kondisi aktual karyawan sekaligus mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Lebih lanjut, pengenalan DE-HDI dalam kegiatan ini membuka peluang bagi organisasi untuk mengembangkan sistem pengukuran yang tidak hanya berorientasi pada kebutuhan internal, tetapi juga selaras dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia secara lebih

luas. Dengan adanya pengukuran yang lebih komprehensif, organisasi dapat berkontribusi dalam menyediakan data dan praktik baik yang mendukung peningkatan kapabilitas dan literasi digital masyarakat. Hal ini memperkuat posisi organisasi sebagai bagian dari ekosistem pembangunan manusia, yang sejalan dengan peran negara dalam mendorong transformasi digital yang inklusif dan berkelanjutan (Jovanović et al., 2018; (Dhondt et al., 2021)).

Temuan kegiatan ini menunjukkan bahwa permasalahan utama mitra terletak pada keterbatasan pemahaman dalam mengelola transformasi digital secara strategis dalam fungsi SDM. Sebelum kegiatan dilaksanakan, praktik *Smart HRM* cenderung difokuskan pada aspek administratif dan efisiensi operasional. Namun, melalui kegiatan pengabdian, mitra mulai memahami bahwa digitalisasi HR harus diarahkan untuk mendukung pembangunan manusia, sehingga organisasi tidak hanya berorientasi pada kinerja jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan sumber daya manusia (Jovanović et al., 2018; (Dhondt et al., 2021)).

Selain itu, belum adanya alat ukur yang jelas seperti DE-HDI menjadi kendala dalam mengidentifikasi dampak nyata dari implementasi *Smart HRM*. Tanpa pengukuran yang komprehensif, organisasi sulit mengevaluasi apakah kebijakan yang diterapkan telah memberikan manfaat bagi karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, usulan DE-HDI menjadi relevan sebagai langkah awal untuk membantu organisasi dalam mengukur dan mengelola pembangunan manusia di tingkat mikro, khususnya dalam konteks kerja digital.



Gambar 2. Implementasi Praktek *Smart HRM*

Lebih lanjut, integrasi antara peningkatan pemahaman dan pengembangan alat ukur menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi *Smart HRM* tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dalam mengelola aspek manusia. Karyawan tidak

hanya dituntut untuk beradaptasi dengan teknologi, tetapi juga perlu didukung melalui kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan diri (Xu et al., 2025). Hal ini menegaskan bahwa pendekatan *human-centric* menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja digital yang sehat dan produktif (Jovanović et al., 2018; Dhondt et al., 2021).

Pada akhirnya, hasil kegiatan ini mengindikasikan bahwa organisasi memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam pembangunan manusia yang lebih luas. Peningkatan kapabilitas digital karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja organisasi, tetapi juga dapat meluas ke lingkungan sosial melalui peningkatan literasi dan adaptasi digital masyarakat. Dengan demikian, integrasi *Smart HRM* dan DE-HDI tidak hanya relevan bagi kebutuhan internal organisasi, tetapi juga sejalan dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia secara nasional di era transformasi digital.

KESIMPULAN

Program edukasi dan sosialisasi *Smart Human Resource Management (Smart HRM)* menunjukkan bahwa implementasi HR digital memiliki tiga potensi bagi karyawan, yaitu berpotensi meningkatkan kapabilitas, kesejahteraan, dan keberlanjutan karier karyawan secara lebih sistematis. Temuan ini menegaskan bahwa *Smart HRM* tidak seharusnya hanya berorientasi pada efisiensi operasional, tetapi juga pada pengembangan manusia secara menyeluruh melalui integrasi kesejahteraan psikologis, keseimbangan kerja-kehidupan, dan pengembangan kompetensi digital. Selain itu, pengelolaan dampak negatif teknologi, seperti *technostress*, melalui kebijakan *digital well-being* dan penguatan literasi digital menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Penggunaan indikator seperti Digital Employee Human Development Index direkomendasikan untuk memantau perkembangan kapabilitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa organisasi dapat berperan sebagai mitra strategis dalam pembangunan manusia berbasis digital melalui kolaborasi dengan komunitas, lembaga pendidikan, dan pemerintah. Kegiatan ini terbatas pada ruang lingkup sosialisasi dan belum mengukur dampak implementasi *Smart HRM* secara longitudinal terhadap perubahan perilaku, kinerja, maupun kesejahteraan karyawan, sehingga penelitian dan program lanjutan diperlukan untuk memvalidasi efektivitas jangka panjangnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak mitra yaitu para HR Manajer peserta kegiatan atas dukungan dan kerja sama dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada LPPM Universitas Islam Sultan Agung dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung atas fasilitasi kegiatan pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiatma, A., Nurhidayati, Fachrunnisa, O. (2023a). Issues and Challenges When Metaverse Replaces the Workplace. In: Barolli, L. (eds) Complex, Intelligent and Software Intensive Systems. CISIS 2023. Lecture Notes on Data Engineering and Communications Technologies, vol 176. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-35734-3_24
- Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., Nurhidayati. and Rahayu, T. (2023b). Creating digital ecosystem for small and medium enterprises: the role of dynamic capability, agile leadership and change readiness. *Journal of Science and Technology Policy Management*. Vol. 14 No. 5, pp. 941-959. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-12-2020-0171>

- Dhondt, S., Oeij, P. R., & Pot, F. D. (2021). Digital transformation of work: Spillover effects of workplace innovation on social innovation. In *A research agenda for social innovation* (pp. 99-113). Edward Elgar Publishing.
- Fachrunnisa, O., Adhiatma, A., Lukman, N., & Ab Majid, M. N. (2020). Towards SMEs' digital transformation: The role of agile leadership and strategic flexibility. *Journal of Small Business Strategy*, 30(3), 65–85.
- Jovanović, M., Dlačić, J., & Okanović, M. (2018). Digitalization and society's sustainable development—Measures and implications. *Zbornik Radova Ekonomskog Fakulteta u Rijeci: Časopis Za Ekonomsku Teoriju i Praksu*, 36(2), pp. 905–928.
- Han, Z., Song, G., Zhang, Y., & Yan, L. (2025). Enhancing employees' workplace well-being through workplace digitization: exploring the mediating roles of job demands and digital anxiety. *Frontiers in Psychology*, 16, 1642489.
- Nurhidayati, & Ratnasari, S. W. (2020, June). Digital transformation of organizations: perspectives from digital citizenship and spiritual innovative leadership. In *Conference on Complex, Intelligent, and Software Intensive Systems* (pp. 485-489). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50454-0_50
- Nurhidayati, N., & Zaenuri, Z. (2023). Innovation behaviour improvement strategy through knowledge-sharing behaviour based on knowledge-oriented leadership and knowledge-sharing climate. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 14(3), pp. 283-306. <https://doi.org/10.1504/IJKMS.2023.132043>
- Maciaszczyk, P., Dyba, M., & Gernego, I. (2019). Strategies of Human Development in the Context of Global Digital Change. *Economic Studies*, 28(5).
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26.
- OECD. (2020). *Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future*. OECD.
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). Work-life balance dalam era digitalisasi kerja: Analisis dampak terhadap kinerja karyawan. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 556-581.
- Tanoto, S. R. (2025). Pelatihan Basic Human Resource Management bagi Profesional Muda di Surabaya. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 3(2), 395–401. <https://doi.org/10.59837/jpmba.v3i2.2210>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328.
- Valtonen, A., & Holopainen, M. (2025). Mitigating employee resistance and achieving well-being in digital transformation. *Information Technology & People*, 38(8), 42-72.
- Xu, G., Zheng, Z., Zhang, J., Sun, T., & Liu, G. (2025). Does digitalization benefit employees? A systematic meta-analysis of the digital technology–employee nexus in the workplace. *Systems*, 13(6), 409.

Zhang, J., & Chen, Z. (2024). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1482–1498. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2026 Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.