



Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Berbasis Motivasi Kerja melalui Pendekatan ABCD dalam Meningkatkan Produktivitas Masyarakat di Era Transformasi Digital

Asa'ari¹, Ahmad Yani¹, Rhomiy Handican³), Rilla Gina Gunawan⁴)

¹Hukum Keluarga Islam, Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Indonesia

²Manajemen Keuangan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Indonesia

^{3,4}Tadris Matematika, Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Indonesia

Koresponden: ay0946404@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.32939/rgk.v5i1.6953>

Abstract

Digital transformation requires communities to possess adaptive capabilities, work motivation, and high productivity in responding to social and economic changes. However, many communities are still unable to optimally utilize digital technology due to low work motivation, limited digital literacy, and weak productivity management. This community service program aimed to enhance human resource capacity based on work motivation through the Asset-Based Community Development approach to support community productivity in the digital transformation era. The implementation method employed the ABCD approach through the stages of discovery, dream, design, define, and destiny. The program was conducted through work motivation training, time management training, digital technology utilization training, and productivity development assistance for the community. Data collection techniques included observation, interviews, documentation, and participatory evaluation. The results demonstrated an improvement in community work motivation, time management skills, and the utilization of digital media to support productive activities and business development. In addition, the ABCD approach succeeded in increasing community participation and optimizing local assets as sustainable capital for human resource development. This program positively contributed to improving community productivity and strengthening community capacity in facing the challenges of digital transformation independently and sustainably.

Keywords: community empowerment, work motivation, productivity, digital transformation,

Abstrak

Transformasi digital menuntut masyarakat untuk memiliki kemampuan adaptasi, motivasi kerja, dan produktivitas yang tinggi dalam menghadapi perubahan sosial dan ekonomi. Namun demikian, masih banyak masyarakat yang belum mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal akibat rendahnya motivasi kerja, keterbatasan literasi digital, dan lemahnya pengelolaan produktivitas kerja. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia berbasis motivasi kerja melalui pendekatan Asset-Based Community Development dalam mendukung produktivitas masyarakat di era transformasi digital. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan ABCD melalui tahapan discovery, dream, design, define, dan destiny. Kegiatan dilaksanakan melalui pelatihan motivasi kerja, manajemen waktu, pemanfaatan teknologi digital, serta pendampingan pengembangan produktivitas masyarakat. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan evaluasi partisipatif. Hasil kegiatan menunjukkan

adanya peningkatan motivasi kerja masyarakat, kemampuan manajemen waktu, serta pemanfaatan media digital dalam mendukung aktivitas produktif dan pengembangan usaha masyarakat. Selain itu, pendekatan ABCD mampu meningkatkan partisipasi masyarakat dan mengoptimalkan potensi lokal sebagai modal pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas masyarakat serta penguatan kapasitas masyarakat dalam menghadapi tantangan transformasi digital secara mandiri dan berkelanjutan.

Kata Kunci: pemberdayaan masyarakat, motivasi kerja, produktivitas, transformasi digital

PPendahuluan

Transformasi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk dalam pola kerja, produktivitas, dan pengembangan sumber daya manusia. Perkembangan teknologi informasi tidak hanya menciptakan peluang ekonomi baru, tetapi juga menuntut masyarakat untuk memiliki kemampuan adaptasi, kreativitas, dan motivasi kerja yang tinggi agar mampu bersaing di era digital. Dalam konteks pembangunan nasional, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan masyarakat dalam memanfaatkan peluang transformasi digital secara optimal. Schwab (2017) menjelaskan bahwa revolusi industri 4.0 telah mengubah pola interaksi sosial dan ekonomi masyarakat melalui integrasi teknologi digital dalam aktivitas kehidupan sehari-hari. Selanjutnya, Castells (2010) menegaskan bahwa masyarakat modern berkembang menuju masyarakat jaringan (*network society*) yang menempatkan pengetahuan dan teknologi sebagai kekuatan utama pembangunan. Sementara itu, World Bank (2021) menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi syarat penting dalam mendukung produktivitas masyarakat di era ekonomi digital.

Di sisi lain, transformasi digital juga menghadirkan berbagai tantangan sosial, terutama bagi masyarakat yang belum memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan pola kerja dan perkembangan teknologi. Rendahnya kemampuan adaptasi, lemahnya motivasi kerja, serta keterbatasan pemanfaatan teknologi digital menjadi persoalan yang masih banyak ditemukan di tingkat masyarakat. Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas dan terbatasnya kemampuan masyarakat dalam meningkatkan kualitas ekonomi secara berkelanjutan. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal. Selain itu, Luthans (2011) menegaskan bahwa motivasi memiliki hubungan erat dengan komitmen individu dalam menjalankan aktivitas kerja secara efektif. Sementara itu, Dessler (2020) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang berbasis motivasi mampu meningkatkan daya saing individu maupun kelompok dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja.

Produktivitas masyarakat pada era digital tidak lagi hanya ditentukan oleh kemampuan fisik atau modal ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan mengelola waktu, memanfaatkan teknologi, dan membangun etos kerja yang adaptif terhadap perubahan. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi aspek strategis yang mampu mendorong masyarakat untuk lebih inovatif, disiplin, dan produktif dalam menjalankan aktivitas ekonomi maupun sosial. Ryan dan Deci (2020) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kreativitas dan produktivitas individu. Selanjutnya, Armstrong dan Taylor (2023) menegaskan bahwa organisasi maupun komunitas yang mampu membangun motivasi kerja yang kuat cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan dalam membentuk semangat, tanggung jawab, dan komitmen individu terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam realitas masyarakat, khususnya pada komunitas produktif di tingkat lokal, masih ditemukan berbagai persoalan yang menunjukkan belum optimalnya kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital. Sebagian masyarakat masih menggunakan pola kerja konvensional, memiliki keterbatasan literasi digital, serta belum mampu memanfaatkan teknologi sebagai sarana peningkatan produktivitas. Selain itu, rendahnya motivasi kerja menyebabkan masyarakat kurang percaya diri dalam mengembangkan potensi ekonomi yang dimiliki. Kondisi ini berdampak pada rendahnya inovasi usaha, lemahnya pengembangan jejaring pemasaran digital, serta terbatasnya kemampuan masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Ritzer (2015) menjelaskan bahwa perubahan sosial akibat perkembangan teknologi seringkali menimbulkan kesenjangan kemampuan adaptasi dalam masyarakat. Selanjutnya, Tilaar (2012) menegaskan bahwa pembangunan sumber daya manusia harus diarahkan pada penguatan kapasitas adaptif agar masyarakat mampu menghadapi perubahan global secara berkelanjutan.

Pendekatan pemberdayaan masyarakat menjadi salah satu strategi yang relevan dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di era transformasi digital. Pemberdayaan tidak hanya berfokus pada pemberian bantuan, tetapi juga pada penguatan potensi, aset, dan kemampuan masyarakat agar mampu berkembang secara mandiri dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pendekatan Asset-Based Community Development menjadi model yang efektif karena menempatkan masyarakat sebagai subjek utama pembangunan melalui optimalisasi aset lokal yang dimiliki. Mathie dan Cunningham (2013) menjelaskan bahwa pendekatan ABCD mampu membangun partisipasi aktif masyarakat melalui penguatan aset individu dan komunitas. Green dan Haines (2015) juga menegaskan bahwa pembangunan berbasis aset lebih berkelanjutan dibandingkan pendekatan berbasis masalah karena mendorong masyarakat untuk memanfaatkan potensi internal yang dimiliki. Selain itu, Phillips dan Pittman (2014) menunjukkan bahwa keterlibatan masyarakat secara aktif dalam proses pembangunan menjadi faktor utama keberhasilan program pemberdayaan.

Dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, integrasi antara penguatan motivasi kerja dan pendekatan ABCD menjadi inovasi penting dalam mendorong peningkatan produktivitas masyarakat. Penguatan motivasi kerja tidak hanya diarahkan pada peningkatan semangat kerja, tetapi juga pada pembentukan pola pikir produktif, adaptif, dan kreatif dalam memanfaatkan teknologi digital. Sementara itu, pendekatan ABCD memungkinkan masyarakat untuk mengenali aset dan potensi yang dimiliki sebagai modal utama dalam pengembangan kapasitas diri dan komunitas. Emery dan Flora (2016) menjelaskan bahwa penguatan modal sosial melalui pendekatan komunitas dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat secara berkelanjutan. Selanjutnya, Checkoway (2011) menegaskan bahwa partisipasi aktif masyarakat dalam program pemberdayaan mampu menciptakan perubahan sosial yang lebih kuat dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada masyarakat sasaran, ditemukan bahwa sebagian besar masyarakat memiliki potensi sumber daya manusia yang cukup baik, seperti usia produktif, kepemilikan perangkat digital, dan pengalaman usaha mandiri. Namun demikian, potensi tersebut belum dimanfaatkan secara optimal karena rendahnya motivasi kerja, keterbatasan kemampuan manajemen waktu, serta minimnya pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas produktif. Selain itu, masyarakat juga belum memiliki pola pengembangan usaha dan produktivitas yang terstruktur sesuai dengan tuntutan era digital. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi sumber daya manusia yang dimiliki masyarakat dengan kemampuan aktual dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan ekonomi.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia berbasis motivasi kerja melalui pendekatan ABCD dalam mendukung peningkatan produktivitas masyarakat di era

transformasi digital. Kegiatan ini diharapkan mampu membangun kesadaran masyarakat terhadap pentingnya motivasi kerja, meningkatkan kemampuan pemanfaatan teknologi digital secara produktif, serta memperkuat kapasitas masyarakat dalam mengembangkan potensi lokal secara mandiri dan berkelanjutan. Selain itu, kegiatan ini juga diarahkan untuk menghasilkan model pemberdayaan masyarakat berbasis motivasi kerja yang dapat direplikasi pada komunitas lain dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang unggul dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Identifikasi Masalah

Transformasi digital telah membawa perubahan besar dalam pola kehidupan masyarakat, terutama dalam aspek ekonomi, pekerjaan, dan pengembangan sumber daya manusia. Perubahan tersebut menuntut masyarakat untuk memiliki kemampuan adaptasi, kreativitas, dan produktivitas yang tinggi agar mampu bersaing di era digital. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa sebagian masyarakat masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja yang semakin dinamis. Schwab (2017) menjelaskan bahwa revolusi industri 4.0 telah mengubah pola interaksi sosial dan ekonomi melalui integrasi teknologi digital dalam kehidupan masyarakat. Selanjutnya, Castells (2010) menegaskan bahwa masyarakat modern berkembang menuju masyarakat jaringan yang menempatkan informasi dan teknologi sebagai sumber kekuatan utama pembangunan. Brynjolfsson dan McAfee (2014) juga menyatakan bahwa perkembangan teknologi digital menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu bertahan dalam persaingan global. Sementara itu, World Bank (2021) menunjukkan bahwa penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas masyarakat pada era ekonomi digital.

Salah satu persoalan utama yang ditemukan di masyarakat adalah rendahnya motivasi kerja dalam menghadapi perubahan pola kerja di era transformasi digital. Sebagian masyarakat masih memiliki pola pikir konvensional dan belum memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan kemampuan diri maupun memanfaatkan peluang ekonomi berbasis digital. Kondisi ini menyebabkan masyarakat cenderung pasif, kurang inovatif, dan belum mampu mengembangkan potensi ekonomi yang dimiliki secara optimal. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Luthans (2011) juga menegaskan bahwa motivasi berhubungan erat dengan semangat, komitmen, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan. Ryan dan Deci (2020) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan kerja. Selain itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kinerja masyarakat.

Selain rendahnya motivasi kerja, masyarakat juga menghadapi keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi digital sebagai sarana peningkatan produktivitas ekonomi. Meskipun sebagian besar masyarakat telah memiliki perangkat digital seperti telepon pintar dan akses media sosial, penggunaannya masih didominasi untuk kebutuhan hiburan dan komunikasi dibandingkan untuk kegiatan produktif dan pengembangan usaha. Banyak masyarakat yang belum memahami pemanfaatan platform digital untuk pemasaran, promosi usaha, maupun pengembangan jejaring ekonomi. Kotler dan Keller (2016) menjelaskan bahwa teknologi digital memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pemasaran dan pengembangan usaha masyarakat. Chaffey dan Ellis-Chadwick (2019) juga menegaskan bahwa digitalisasi memberikan peluang besar bagi masyarakat untuk memperluas akses pasar dan meningkatkan daya saing ekonomi. Selanjutnya, Laudon dan Laudon (2021) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang optimal dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Sementara itu, Ritzer (2015) menjelaskan bahwa masyarakat yang tidak mampu beradaptasi

dengan perkembangan teknologi berpotensi mengalami ketertinggalan dalam perkembangan ekonomi dan sosial.

Permasalahan lain yang cukup menonjol adalah rendahnya kemampuan masyarakat dalam mengelola waktu dan membangun disiplin kerja yang produktif. Sebagian masyarakat masih belum memiliki pola kerja yang terencana, kurang mampu menentukan prioritas pekerjaan, serta belum terbiasa dengan budaya kerja yang efektif dan efisien. Kondisi ini menyebabkan aktivitas ekonomi masyarakat berjalan tidak optimal dan sulit berkembang secara berkelanjutan. Covey (2020) menjelaskan bahwa manajemen waktu merupakan salah satu faktor penting dalam membangun produktivitas individu dan organisasi. Selanjutnya, Tracy (2014) menegaskan bahwa kemampuan mengelola waktu dan disiplin kerja berpengaruh terhadap keberhasilan individu dalam mencapai tujuan kerja. Armstrong dan Taylor (2023) juga menyatakan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola aktivitas dan tanggung jawab secara efektif. Selain itu, Dessler (2020) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia memerlukan penguatan budaya kerja yang disiplin dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

Di sisi lain, masyarakat sebenarnya memiliki berbagai aset dan potensi yang dapat dikembangkan untuk mendukung peningkatan produktivitas di era digital. Berdasarkan hasil observasi awal, masyarakat memiliki sumber daya manusia usia produktif, kepemilikan perangkat digital, pengalaman usaha mandiri, serta jejaring sosial komunitas yang cukup kuat. Namun demikian, berbagai potensi tersebut belum mampu dimanfaatkan secara optimal karena belum adanya pendekatan pemberdayaan yang berbasis pada penguatan aset lokal dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara sistematis. Mathie dan Cunningham (2013) menjelaskan bahwa pendekatan berbasis aset mampu meningkatkan kapasitas masyarakat melalui pemanfaatan potensi lokal yang dimiliki komunitas. Green dan Haines (2015) juga menegaskan bahwa pembangunan berbasis aset lebih efektif dalam menciptakan keberlanjutan program pemberdayaan masyarakat. Phillips dan Pittman (2014) menyatakan bahwa keterlibatan masyarakat secara aktif dalam proses pembangunan menjadi faktor penting dalam keberhasilan program pemberdayaan. Selain itu, Emery dan Flora (2016) menjelaskan bahwa penguatan modal sosial dan aset komunitas dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat secara berkelanjutan.

Permasalahan tersebut semakin diperkuat oleh pendekatan pemberdayaan masyarakat yang selama ini masih cenderung bersifat konvensional dan berorientasi pada bantuan jangka pendek. Program pemberdayaan umumnya lebih fokus pada pemberian bantuan material dibandingkan pada penguatan kapasitas sumber daya manusia dan pengembangan potensi lokal secara berkelanjutan. Akibatnya, masyarakat menjadi kurang mandiri dan belum memiliki kemampuan untuk mengembangkan produktivitas secara optimal dalam jangka panjang. Chambers (2014) menjelaskan bahwa pemberdayaan masyarakat seharusnya berorientasi pada penguatan kapasitas dan partisipasi aktif masyarakat dalam proses pembangunan. Selanjutnya, Ife (2016) menegaskan bahwa pembangunan masyarakat harus berbasis pada potensi lokal dan partisipasi komunitas agar mampu menciptakan perubahan yang berkelanjutan. Checkoway (2011) juga menyatakan bahwa keterlibatan masyarakat dalam program pemberdayaan menjadi faktor penting dalam membangun perubahan sosial yang kuat. Sementara itu, Suharto (2017) menjelaskan bahwa pendekatan pemberdayaan yang partisipatif mampu meningkatkan kemandirian dan kapasitas masyarakat dalam menghadapi perubahan sosial dan ekonomi.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, dapat diidentifikasi bahwa kebutuhan utama masyarakat adalah adanya model pemberdayaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan motivasi kerja, membangun pola pikir produktif, serta mendorong pemanfaatan teknologi digital secara optimal. Selain itu, masyarakat membutuhkan pendekatan pemberdayaan yang tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, tetapi juga mampu membangun kesadaran, keterampilan praktis, dan kepercayaan diri dalam menghadapi

tantangan transformasi digital. Sejalan dengan hal tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang melalui pendekatan Asset-Based Community Development yang menekankan pada penguatan aset lokal, partisipasi masyarakat, dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Pendekatan ini diharapkan mampu menjadi solusi terhadap berbagai persoalan masyarakat melalui proses pemberdayaan yang partisipatif, kontekstual, dan adaptif terhadap perkembangan era digital.

Metode Pelaksanaan

Pendekatan dan Desain Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan partisipatif berbasis Asset-Based Community Development yang menekankan pada penguatan aset, potensi lokal, dan keterlibatan aktif masyarakat dalam seluruh proses kegiatan. Pendekatan ABCD dipilih karena mampu membangun kesadaran masyarakat terhadap potensi yang dimiliki serta mendorong terbentuknya kemandirian dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas di era transformasi digital. Mathie dan Cunningham (2013) menjelaskan bahwa pendekatan ABCD berorientasi pada penguatan kapasitas komunitas melalui optimalisasi aset lokal yang dimiliki masyarakat. Green dan Haines (2015) juga menegaskan bahwa pembangunan berbasis aset lebih efektif dalam menciptakan keberlanjutan program dibandingkan pendekatan berbasis masalah. Phillips dan Pittman (2014) menyatakan bahwa partisipasi aktif masyarakat menjadi faktor utama dalam keberhasilan program pemberdayaan komunitas. Selain itu, Emery dan Flora (2016) menjelaskan bahwa penguatan modal sosial melalui pendekatan komunitas mampu meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat secara berkelanjutan.

Desain kegiatan bersifat edukatif, partisipatif, dan transformatif yang diarahkan untuk meningkatkan motivasi kerja masyarakat, memperkuat kemampuan pengelolaan produktivitas, serta meningkatkan pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas ekonomi dan sosial masyarakat. Kegiatan dirancang melalui proses pendampingan berbasis pengalaman sehingga masyarakat tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi juga memperoleh pengalaman praktis dalam mengembangkan produktivitas kerja di era digital. Mezirow (2012) menjelaskan bahwa pendekatan pembelajaran transformatif mampu membangun perubahan pola pikir melalui proses refleksi kritis dan pengalaman langsung. Kolb (2015) juga menegaskan bahwa experiential learning menjadi metode yang efektif dalam meningkatkan keterampilan praktis masyarakat. Merriam dan Bierema (2014) menyatakan bahwa pembelajaran orang dewasa harus bersifat kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu, Brookfield (2017) menjelaskan bahwa pendekatan partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam proses perubahan sosial secara lebih mendalam.

Lokasi dan Sasaran Kegiatan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada masyarakat produktif di wilayah sasaran yang terdiri dari pelaku usaha kecil, kelompok pemuda, perempuan produktif, dan masyarakat usia kerja yang memiliki potensi dalam pengembangan ekonomi berbasis digital. Pemilihan sasaran dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan tingkat kebutuhan masyarakat terhadap penguatan motivasi kerja dan peningkatan kapasitas pemanfaatan teknologi digital. Sasaran kegiatan berjumlah 40 peserta yang aktif mengikuti seluruh rangkaian program pemberdayaan. Chambers (2014) menjelaskan bahwa pemilihan sasaran pemberdayaan harus mempertimbangkan kebutuhan riil masyarakat agar program berjalan efektif. Ife (2016) juga menegaskan bahwa pengembangan masyarakat harus diarahkan pada kelompok yang memiliki potensi untuk berkembang secara mandiri. Suharto (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan masyarakat yang tepat sasaran mampu meningkatkan partisipasi dan keberhasilan program.

Selain itu, Checkoway (2011) menjelaskan bahwa keterlibatan kelompok masyarakat produktif menjadi faktor penting dalam membangun perubahan sosial yang berkelanjutan.

Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tahapan pendekatan ABCD yang terdiri dari *discovery, dream, design, define, dan destiny*. Pada tahap *discovery* dilakukan identifikasi dan pemetaan aset masyarakat, meliputi potensi sumber daya manusia, keterampilan masyarakat, kepemilikan perangkat digital, pengalaman usaha, serta jejaring sosial yang dimiliki komunitas. Proses ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan diskusi kelompok partisipatif untuk memperoleh gambaran kondisi awal masyarakat.

Tahap berikutnya adalah *dream*, yaitu proses perumusan harapan dan tujuan bersama terkait peningkatan produktivitas masyarakat di era transformasi digital. Pada tahap ini masyarakat diajak untuk mendiskusikan kondisi ideal yang ingin dicapai, seperti peningkatan motivasi kerja, kemampuan pemanfaatan teknologi digital, serta pengembangan usaha berbasis digital. Proses *dream* dilakukan melalui diskusi kelompok dan brainstorming partisipatif sehingga masyarakat terlibat secara aktif dalam menentukan arah perubahan yang diinginkan. Tahap *design* dilakukan dengan menyusun rancangan program pemberdayaan berdasarkan hasil identifikasi aset dan harapan masyarakat. Program yang dirancang meliputi pelatihan motivasi kerja, pelatihan manajemen waktu, penguatan produktivitas kerja, pelatihan pemanfaatan media digital, serta pendampingan pengembangan usaha berbasis digital. Metode pembelajaran yang digunakan bersifat partisipatif melalui ceramah interaktif, simulasi, diskusi kelompok, praktik penggunaan media digital, dan pendampingan langsung kepada masyarakat.

Tahap *define* merupakan inti pelaksanaan kegiatan, yaitu implementasi seluruh program pemberdayaan kepada masyarakat. Pada tahap ini dilakukan pelatihan motivasi kerja untuk membangun pola pikir produktif dan meningkatkan semangat masyarakat dalam menghadapi era transformasi digital. Selain itu, dilakukan pelatihan manajemen waktu dan penguatan disiplin kerja agar masyarakat mampu mengelola aktivitas secara lebih efektif dan produktif. Masyarakat juga diberikan pelatihan pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung aktivitas ekonomi, seperti penggunaan media sosial sebagai sarana promosi usaha dan pemasaran digital. Tahap terakhir adalah *destiny*, yaitu evaluasi dan keberlanjutan program pemberdayaan masyarakat. Pada tahap ini dilakukan evaluasi terhadap peningkatan motivasi kerja, perubahan pola pikir produktif, kemampuan pemanfaatan teknologi digital, serta dampak kegiatan terhadap produktivitas masyarakat. Evaluasi dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta perbandingan kondisi masyarakat sebelum dan sesudah kegiatan. Selain itu, masyarakat bersama tim pengabdian menyusun rencana tindak lanjut agar program dapat berjalan secara berkelanjutan.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara, dokumentasi, serta pre-test dan post-test untuk mengukur tingkat pemahaman dan perubahan motivasi masyarakat sebelum dan sesudah kegiatan. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sementara itu, data kuantitatif dianalisis melalui perbandingan persentase peningkatan hasil pre-test dan post-test peserta. Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) menjelaskan bahwa analisis data kualitatif dilakukan melalui proses reduksi dan interpretasi data secara sistematis. Creswell (2018) juga menegaskan bahwa pendekatan mixed methods mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap hasil kegiatan sosial. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa kombinasi teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi mampu meningkatkan validitas data penelitian maupun pengabdian masyarakat. Selain itu, Moleong (2018) menjelaskan bahwa

analisis deskriptif kualitatif efektif digunakan untuk memahami perubahan perilaku dan dinamika sosial masyarakat secara mendalam.

Hasil dan Pembahasan

Tahap Discovery (Pemetaan Aset Masyarakat)

Tahap awal pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui proses discovery dengan tujuan mengidentifikasi aset, potensi, dan kondisi awal masyarakat dalam menghadapi transformasi digital. Hasil observasi dan diskusi partisipatif menunjukkan bahwa masyarakat memiliki berbagai aset yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas, seperti sumber daya manusia usia produktif, kepemilikan perangkat digital, pengalaman usaha mandiri, serta jaringan sosial komunitas yang cukup kuat. Sebagian besar peserta telah memiliki telepon pintar dan aktif menggunakan media sosial, namun pemanfaatannya masih dominan untuk kebutuhan komunikasi dan hiburan dibandingkan untuk aktivitas produktif dan pengembangan usaha. Selain itu, masyarakat juga memiliki semangat untuk berkembang, tetapi masih menghadapi keterbatasan dalam motivasi kerja, manajemen waktu, dan kemampuan pemanfaatan teknologi digital secara optimal. Mathie dan Cunningham (2013) menjelaskan bahwa pendekatan berbasis aset mampu mengidentifikasi kekuatan komunitas sebagai modal utama pemberdayaan masyarakat. Green dan Haines (2015) juga menegaskan bahwa aset lokal merupakan fondasi penting dalam pembangunan masyarakat yang berkelanjutan. Phillips dan Pittman (2014) menyatakan bahwa penguatan aset komunitas dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan. Selain itu, Emery dan Flora (2016) menjelaskan bahwa modal sosial dan potensi lokal memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kapasitas masyarakat.

Tabel 1. Hasil Pemetaan Aset Masyarakat pada Tahap Discovery

No	Aspek yang Diidentifikasi	Temuan Lapangan	Kategori Penilaian	Implikasi terhadap Program
1	Sumber Daya Manusia Produktif	Sebagian besar masyarakat berada pada usia produktif	Tinggi	Mendukung pengembangan program pemberdayaan
2	Kepemilikan Perangkat Digital	Mayoritas masyarakat memiliki telepon pintar	Tinggi	Berpotensi mendukung digitalisasi produktivitas
3	Literasi Digital	Pemanfaatan teknologi masih terbatas pada komunikasi dan hiburan	Rendah	Mebutuhkan pelatihan pemanfaatan teknologi digital
4	Motivasi Kerja	Semangat kerja masyarakat masih fluktuatif	Sedang	Memerlukan penguatan motivasi kerja
5	Pengalaman Usaha Mandiri	Sebagian masyarakat telah memiliki usaha kecil	Sedang	Berpotensi dikembangkan melalui digitalisasi usaha
6	Jejaring Sosial Komunitas	Hubungan sosial masyarakat cukup kuat	Tinggi	Mendukung keberhasilan pendekatan partisipatif

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa masyarakat memiliki potensi sumber daya manusia dan aset digital yang cukup baik untuk dikembangkan. Namun demikian, rendahnya literasi digital dan belum optimalnya motivasi kerja menjadi tantangan utama yang perlu diperkuat melalui program pemberdayaan berbasis motivasi kerja dan transformasi digital.

Tahap Dream (Perumusan Harapan Masyarakat)

Pada tahap dream, masyarakat bersama tim pengabdian melakukan refleksi partisipatif untuk merumuskan harapan dan tujuan bersama terkait pengembangan produktivitas

masyarakat di era transformasi digital. Hasil diskusi menunjukkan bahwa masyarakat memiliki harapan untuk meningkatkan kemampuan pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung aktivitas ekonomi, memperkuat motivasi kerja, serta meningkatkan produktivitas usaha dan pendapatan keluarga. Selain itu, masyarakat juga menginginkan adanya pendampingan berkelanjutan dalam pengembangan usaha berbasis digital agar mampu bersaing di tengah perubahan ekonomi yang semakin kompetitif. Mezirow (2012) menjelaskan bahwa proses refleksi partisipatif mampu membangun kesadaran masyarakat terhadap kebutuhan perubahan sosial. Brookfield (2017) juga menegaskan bahwa dialog partisipatif dapat memperkuat keterlibatan masyarakat dalam menentukan arah pembangunan komunitas. Kolb (2015) menyatakan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman mampu membangun motivasi dan pola pikir produktif masyarakat. Selain itu, Merriam dan Bierema (2014) menjelaskan bahwa keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan program meningkatkan rasa memiliki terhadap program pemberdayaan.

Hasil tahap dream menunjukkan bahwa masyarakat tidak hanya membutuhkan bantuan material, tetapi juga membutuhkan penguatan kapasitas sumber daya manusia yang mampu meningkatkan rasa percaya diri, motivasi kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi digital. Kesadaran tersebut menjadi dasar dalam penyusunan program pemberdayaan yang lebih kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Tahap Design (Perancangan Program)

Tahap design dilakukan melalui penyusunan program pemberdayaan berdasarkan hasil identifikasi aset dan harapan masyarakat pada tahap sebelumnya. Program dirancang secara kolaboratif dengan melibatkan masyarakat sebagai subjek utama kegiatan. Hasil tahap ini berupa rancangan pelatihan motivasi kerja, pelatihan manajemen waktu, pelatihan pemanfaatan media digital untuk produktivitas usaha, serta pendampingan pengembangan usaha berbasis digital. Selain itu, disusun pula modul pelatihan yang berisi materi penguatan motivasi kerja, strategi peningkatan produktivitas, dan pemanfaatan teknologi digital secara praktis. Dessler (2020) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan melalui pendekatan sistematis dan berbasis kebutuhan masyarakat. Armstrong dan Taylor (2023) juga menegaskan bahwa program pelatihan yang aplikatif mampu meningkatkan efektivitas pengembangan kapasitas individu dan kelompok. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diperkuat melalui pendekatan pembelajaran partisipatif dan kontekstual. Selain itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa pelatihan berbasis praktik mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja masyarakat.

Metode pelaksanaan program dirancang secara interaktif melalui ceramah partisipatif, diskusi kelompok, simulasi, praktik penggunaan media digital, dan pendampingan langsung kepada peserta. Pendekatan ini dilakukan agar masyarakat tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dalam aktivitas produktif sehari-hari.

Tahap Define (Pelaksanaan Program Inti)

Tahap define merupakan inti pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Pada tahap ini seluruh program pemberdayaan diimplementasikan secara langsung kepada peserta melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pendampingan. Pelatihan motivasi kerja menunjukkan adanya peningkatan semangat masyarakat dalam mengembangkan potensi diri dan usaha yang dimiliki. Peserta mulai memahami pentingnya motivasi kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan usaha di era transformasi digital. Ryan dan Deci (2020) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kreativitas dan produktivitas individu. Robbins dan Judge (2019) juga menegaskan bahwa motivasi kerja mampu mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih positif dan produktif.

Luthans (2011) menyatakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan komitmen individu dalam mencapai tujuan kerja. Selain itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang kuat mampu meningkatkan kualitas kinerja masyarakat secara berkelanjutan.

Pelatihan manajemen waktu dan disiplin kerja juga menunjukkan perubahan yang cukup signifikan dalam pola kerja masyarakat. Peserta mulai memahami pentingnya pengelolaan waktu, penentuan prioritas kerja, serta konsistensi dalam menjalankan aktivitas produktif. Sebagian peserta mulai menerapkan jadwal kerja yang lebih terstruktur dan disiplin dalam menjalankan usaha maupun aktivitas ekonomi lainnya. Covey (2020) menjelaskan bahwa kemampuan manajemen waktu menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas individu. Tracy (2014) juga menegaskan bahwa disiplin kerja dan pengelolaan waktu memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan kerja masyarakat. Armstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa budaya kerja yang disiplin mampu meningkatkan produktivitas organisasi maupun komunitas. Selain itu, Dessler (2020) menjelaskan bahwa penguatan disiplin kerja merupakan bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pada aspek transformasi digital, masyarakat diberikan pelatihan pemanfaatan media sosial dan teknologi digital sebagai sarana pengembangan usaha dan peningkatan produktivitas ekonomi. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa peserta mulai mampu menggunakan media sosial sebagai sarana promosi usaha, pemasaran produk, serta membangun komunikasi dengan pelanggan secara lebih efektif. Selain itu, masyarakat juga mulai memahami pentingnya digitalisasi dalam memperluas akses pasar dan meningkatkan daya saing usaha. Kotler dan Keller (2016) menjelaskan bahwa pemasaran digital mampu meningkatkan efektivitas promosi dan pengembangan usaha masyarakat. Chaffey dan Ellis-Chadwick (2019) juga menegaskan bahwa teknologi digital memberikan peluang besar bagi masyarakat dalam memperluas akses ekonomi. Laudon dan Laudon (2021) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara optimal dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Selain itu, Ritzer (2015) menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan sosial dan ekonomi modern.

Tahap Destiny (Evaluasi dan Keberlanjutan)

Tahap akhir kegiatan dilakukan melalui evaluasi terhadap seluruh rangkaian program pemberdayaan masyarakat. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja, kemampuan manajemen waktu, serta pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas produktif masyarakat. Perubahan tersebut terlihat dari meningkatnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan produktif, bertambahnya penggunaan media digital untuk pengembangan usaha, serta meningkatnya semangat masyarakat dalam mengembangkan potensi ekonomi yang dimiliki. Checkoway (2011) menjelaskan bahwa evaluasi partisipatif mampu meningkatkan keberlanjutan program pemberdayaan masyarakat. Emery dan Flora (2016) juga menegaskan bahwa keberhasilan program pemberdayaan dipengaruhi oleh keterlibatan masyarakat dalam proses evaluasi dan pengembangan program lanjutan. Suharto (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan harus mampu membangun kemandirian komunitas dalam mengembangkan potensi lokal. Selain itu, Ife (2016) menjelaskan bahwa keberhasilan program pemberdayaan diukur dari kemampuan masyarakat mempertahankan perubahan sosial secara mandiri dan berkelanjutan.

Selain menghasilkan peningkatan kapasitas masyarakat, kegiatan ini juga menghasilkan komitmen bersama untuk melanjutkan program pemberdayaan secara berkelanjutan melalui penguatan jejaring komunitas dan pendampingan pengembangan usaha berbasis digital. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan dampak jangka pendek berupa peningkatan pemahaman dan keterampilan masyarakat, tetapi juga memiliki potensi menciptakan transformasi sosial dan ekonomi masyarakat secara berkelanjutan di era digital.

Pembahasan

Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia berbasis motivasi kerja melalui pendekatan Asset-Based Community Development mampu meningkatkan kapasitas masyarakat dalam menghadapi tantangan transformasi digital. Peningkatan tersebut terlihat dari perubahan pola pikir masyarakat yang sebelumnya cenderung pasif menjadi lebih aktif dan produktif dalam memanfaatkan peluang ekonomi berbasis digital. Penguatan motivasi kerja yang dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan berhasil membangun kesadaran masyarakat terhadap pentingnya disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja dalam meningkatkan produktivitas ekonomi. Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku produktif individu dalam organisasi maupun komunitas. Luthans (2011) juga menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor utama dalam membangun komitmen dan semangat kerja masyarakat. Ryan dan Deci (2020) menyatakan bahwa motivasi intrinsik mampu meningkatkan kreativitas, kepercayaan diri, dan kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan lingkungan kerja. Selain itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang kuat dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas masyarakat secara berkelanjutan.

Peningkatan motivasi kerja masyarakat dalam kegiatan ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga berkaitan dengan penguatan aspek psikologis dan sosial masyarakat. Masyarakat yang sebelumnya kurang percaya diri dalam memanfaatkan teknologi digital mulai menunjukkan keberanian untuk mencoba berbagai aktivitas produktif berbasis digital, seperti pemasaran online dan promosi usaha melalui media sosial. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama dalam membangun kesiapan masyarakat menghadapi perubahan sosial dan ekonomi di era digital. Dessler (2020) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia memerlukan integrasi antara peningkatan kompetensi dan penguatan motivasi individu. Armstrong dan Taylor (2023) juga menegaskan bahwa organisasi maupun komunitas yang mampu membangun motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik. Covey (2020) menyatakan bahwa perubahan perilaku produktif dimulai dari perubahan pola pikir dan kesadaran individu terhadap tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, Tracy (2014) menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan keberhasilan individu maupun kelompok masyarakat.

Pada aspek transformasi digital, kegiatan ini menunjukkan bahwa masyarakat sebenarnya memiliki potensi besar dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas ekonomi, namun potensi tersebut belum berkembang secara optimal sebelum adanya pendampingan dan penguatan kapasitas. Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan kemampuan masyarakat dalam menggunakan media digital sebagai sarana pemasaran, promosi usaha, dan komunikasi ekonomi. Perubahan ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi secara produktif. Kotler dan Keller (2016) menjelaskan bahwa pemasaran digital mampu memperluas akses pasar dan meningkatkan daya saing usaha masyarakat. Chaffey dan Ellis-Chadwick (2019) juga menegaskan bahwa teknologi digital memberikan peluang besar dalam pengembangan ekonomi berbasis komunitas. Laudon dan Laudon (2021) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja masyarakat. Selain itu, Schwab (2017) menjelaskan bahwa revolusi industri 4.0 menuntut masyarakat untuk memiliki kemampuan adaptasi dan penguasaan teknologi sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia modern.

Keberhasilan masyarakat dalam memanfaatkan teknologi digital pada kegiatan ini juga menunjukkan pentingnya pendekatan pemberdayaan yang bersifat partisipatif dan kontekstual. Masyarakat lebih mudah menerima perubahan ketika program yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan potensi lokal yang dimiliki. Pendekatan ABCD yang digunakan dalam kegiatan ini mampu membangun rasa percaya diri masyarakat karena program dikembangkan berdasarkan aset dan kekuatan yang telah dimiliki komunitas. Mathie dan Cunningham (2013) menjelaskan bahwa pendekatan berbasis aset mampu meningkatkan kapasitas masyarakat melalui optimalisasi sumber daya lokal yang dimiliki komunitas. Green dan Haines (2015) juga menegaskan bahwa pembangunan berbasis aset lebih efektif dalam menciptakan keberlanjutan program pemberdayaan masyarakat. Phillips dan Pittman (2014) menyatakan bahwa partisipasi masyarakat menjadi faktor utama dalam keberhasilan pembangunan komunitas. Selain itu, Emery dan Flora (2016) menjelaskan bahwa penguatan modal sosial melalui pendekatan komunitas mampu menciptakan perubahan sosial yang lebih kuat dan berkelanjutan.

Pada aspek manajemen waktu dan disiplin kerja, hasil kegiatan menunjukkan adanya perubahan perilaku masyarakat menuju pola kerja yang lebih terstruktur dan produktif. Peserta mulai memahami pentingnya pengelolaan waktu, penentuan prioritas pekerjaan, serta konsistensi dalam menjalankan aktivitas ekonomi. Perubahan tersebut menjadi indikator bahwa penguatan produktivitas masyarakat tidak hanya ditentukan oleh peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga oleh perubahan budaya kerja masyarakat. Covey (2020) menjelaskan bahwa kemampuan mengelola waktu merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja individu dan kelompok. Tracy (2014) juga menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan keberhasilan produktivitas masyarakat. Armstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa budaya kerja yang disiplin mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja secara berkelanjutan. Selain itu, Dessler (2020) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus diarahkan pada pembentukan perilaku kerja yang adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja modern.

Pelaksanaan kegiatan ini juga menunjukkan bahwa pendekatan pemberdayaan berbasis pengalaman dan praktik langsung lebih efektif dibandingkan pendekatan konvensional yang hanya berorientasi pada penyampaian materi secara teoritis. Masyarakat menjadi lebih aktif dan antusias ketika dilibatkan secara langsung dalam praktik penggunaan media digital dan simulasi pengembangan usaha berbasis teknologi. Pendekatan experiential learning yang diterapkan dalam kegiatan ini mampu membangun pemahaman yang lebih mendalam karena masyarakat memperoleh pengalaman langsung dalam proses pembelajaran. Kolb (2015) menjelaskan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman mampu meningkatkan keterampilan praktis dan kemampuan reflektif masyarakat. Mezirow (2012) juga menegaskan bahwa pembelajaran transformatif terjadi ketika individu mampu merefleksikan pengalaman dan mengubah pola pikirnya secara kritis. Brookfield (2017) menyatakan bahwa pendekatan partisipatif dapat meningkatkan kesadaran sosial dan keterlibatan masyarakat dalam proses perubahan. Selain itu, Merriam dan Bierema (2014) menjelaskan bahwa pembelajaran orang dewasa harus bersifat kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan nyata masyarakat.

Hasil pada tahap destiny menunjukkan bahwa kegiatan ini memiliki potensi keberlanjutan yang cukup kuat melalui terbentuknya komitmen masyarakat untuk melanjutkan aktivitas produktif berbasis digital secara mandiri. Masyarakat mulai membangun jejaring komunikasi dan kerja sama dalam pengembangan usaha, serta menunjukkan keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan pemanfaatan teknologi digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pemberdayaan yang berbasis partisipasi masyarakat mampu menciptakan perubahan sosial yang lebih berkelanjutan. Checkoway (2011) menjelaskan bahwa keberlanjutan program pemberdayaan sangat dipengaruhi oleh tingkat partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam seluruh proses kegiatan. Suharto (2017) juga menegaskan bahwa pemberdayaan masyarakat harus mampu menciptakan kemandirian komunitas dalam

mengembangkan potensi lokal secara berkelanjutan. Ife (2016) menyatakan bahwa pembangunan masyarakat yang efektif harus berorientasi pada penguatan kapasitas masyarakat, bukan hanya pada pemberian bantuan jangka pendek. Selain itu, Chambers (2014) menjelaskan bahwa pembangunan partisipatif mampu menciptakan rasa memiliki masyarakat terhadap program sehingga mendorong keberlanjutan perubahan sosial.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa integrasi penguatan motivasi kerja, peningkatan kapasitas pemanfaatan teknologi digital, dan pendekatan ABCD merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas masyarakat di era transformasi digital. Program ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis masyarakat dalam memanfaatkan teknologi, tetapi juga membangun pola pikir produktif, semangat kerja, dan kemandirian masyarakat dalam mengembangkan potensi ekonomi yang dimiliki. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa pembangunan sumber daya manusia di era digital harus dilakukan melalui pendekatan partisipatif, berbasis aset lokal, dan berorientasi pada penguatan kapasitas masyarakat secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat mengenai pemberdayaan sumber daya manusia berbasis motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas masyarakat di era transformasi digital menunjukkan bahwa pendekatan Asset-Based Community Development mampu menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kapasitas masyarakat secara partisipatif dan berkelanjutan. Pelaksanaan kegiatan berhasil meningkatkan motivasi kerja masyarakat, memperkuat kemampuan manajemen waktu, serta meningkatkan pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas produktif dan pengembangan usaha masyarakat. Perubahan tersebut terlihat dari meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya disiplin kerja, kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta keberanian masyarakat dalam memanfaatkan media digital sebagai sarana peningkatan produktivitas ekonomi. Selain itu, pendekatan berbasis aset yang diterapkan dalam kegiatan ini terbukti mampu mengoptimalkan potensi lokal masyarakat, seperti sumber daya manusia usia produktif, kepemilikan perangkat digital, pengalaman usaha mandiri, dan jejaring sosial komunitas. Keterlibatan aktif masyarakat dalam seluruh tahapan kegiatan mulai dari discovery hingga destiny juga berhasil membangun rasa memiliki terhadap program sehingga mendorong terbentuknya komitmen keberlanjutan program pemberdayaan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa masyarakat tidak hanya mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mengalami perubahan pola pikir menuju perilaku yang lebih produktif, mandiri, dan adaptif terhadap tantangan transformasi digital.

Referensi

- Angela, L., Handican, R., & Casanova, A. (2025). Linking belief to thought: a structural equation modeling analysis of self-efficacy and critical thinking among Indonesian pre-service teacher. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 393-410.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Brookfield, S. D. (2017). *Becoming a critically reflective teacher* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Castells, M. (2010). *The rise of the network society* (2nd ed.). Wiley-Blackwell.
- Chaffey, D., & Ellis-Chadwick, F. (2019). *Digital marketing* (7th ed.). Pearson Education.

- Chambers, R. (2014). *Rural development: Putting the last first*. Routledge.
- Checkoway, B. (2011). What is youth participation? *Children and Youth Services Review*, 33(2), 340–345. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.09.017>
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people* (30th anniversary ed.). Simon & Schuster.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Emery, M., & Flora, C. (2016). Spiraling-up: Mapping community transformation with community capitals framework. *Community Development*, 47(4), 495–514. <https://doi.org/10.1080/15575330.2016.1177794>
- Green, G. P., & Haines, A. (2015). *Asset building & community development* (4th ed.). SAGE Publications.
- Ife, J. (2016). *Community development in an uncertain world: Vision, analysis and practice* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2021). *Management information systems: Managing the digital firm* (17th ed.). Pearson Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathie, A., & Cunningham, G. (2013). From clients to citizens: Asset-based community development as a strategy for community-driven development. *Development in Practice*, 23(4), 474–486. <https://doi.org/10.1080/09614524.2013.781127>
- Merriam, S. B., & Bierema, L. L. (2014). *Adult learning: Linking theory and practice*. Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2012). Transformative learning theory. In E. W. Taylor & P. Cranton (Eds.), *The handbook of transformative learning* (pp. 18–32). Jossey-Bass.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (38th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Nasution, E. Y. P., Handican, R., & Yulia, P. (2025). A Study of Extrovert and Introvert Personality Types on Students' Mathematical Problem-Solving Ability. *Journal Evaluation in Education (JEE)*, 6(2), 339-352.
- Phillips, R., & Pittman, R. H. (2014). *An introduction to community development* (2nd ed.). Routledge.
- Ritzer, G. (2015). *The McDonaldization of society* (8th ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. Academic Press.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Crown Business.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Suharto, E. (2017). *Membangun masyarakat memberdayakan rakyat: Kajian strategis pembangunan kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial*. Refika Aditama.
- Tilaar, H. A. R. (2012). *Perubahan sosial dan pendidikan: Pengantar pedagogik transformatif untuk Indonesia*. Rineka Cipta.

Tracy, B. (2014). *Eat that frog!: 21 great ways to stop procrastinating and get more done in less time* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.

World Bank. (2021). *World development report 2021: Data for better lives*. World Bank Publications.