

**WORKSHOP SDM DIGITAL: PERSIAPAN UMKM MENGHADAPI ERA INDUSTRI 4.0
DAN SOCIETY 5.0 PADA FOUNTAINHIDE DEPOK**

**DIGITAL HRM WORKSHOP: PREPARING SMES TO FACE THE INDUSTRY 4.0 AND
SOCIETY 5.0 ERA AT FOUNTAINHIDE DEPOK**

Vrisca Aulia^{1*}, Annisa Amanna², Fina Alfa Ni'mah³, Ananda Siti Salma⁴, Nayla Khairunnisa⁵,
Jennet Aqila Zahra⁶, Julianti Damaris Putri⁷, Hasya Darin Athirah⁸, Wahid Dwi Tianto⁹, Zhihan Al
Fachri¹⁰, Yuni Pambreni¹¹, Alfi Maghfuriyah¹²

Universitas Global Jakarta, Depok, Indonesia

*vriscaauliast@gmail.com

Article History:

Received: June 16th, 2026

Revised: August 10th, 2026

Published: August 15th, 2026

Keywords: *Digital Human
Resources, Industry 4.0,
MSMEs, Society 5.0, Workforce
Development.*

Abstract: *This community service program aimed to improve the readiness of human resources (HR) at Fountain Hide Depok MSME in facing the challenges of the Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0 era. Preliminary observations identified several issues, including low digital literacy, limited understanding of upskilling and reskilling, and the absence of structured HR development initiatives. The program was implemented through a face-to-face workshop involving 15 participants and utilized presentations, discussions, question-and-answer sessions, as well as pre-test and post-test evaluations. The workshop materials covered the concepts of Industry 4.0, Society 5.0, digital transformation, and HR competency development strategies. The results indicated a significant improvement in participants' understanding, with the average score increasing from 54 in the pre-test to 90 in the post-test, equivalent to a 66.67% increase. Participants also gained insights into digital competencies and adaptive HR strategies to support business sustainability and competitiveness in the digital era.*

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kesiapan sumber daya manusia (SDM) UMKM FountainHide Depok dalam menghadapi tantangan era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Hasil observasi awal menunjukkan rendahnya literasi digital karyawan, terbatasnya pemahaman mengenai *upskilling* dan *reskilling*, serta belum adanya program pengembangan SDM yang terstruktur. Kegiatan dilaksanakan melalui *workshop* tatap muka yang diikuti oleh 15 peserta dengan metode presentasi, diskusi interaktif, tanya jawab, serta evaluasi *pre-test* dan *post-test*. Materi yang diberikan mencakup konsep Industri 4.0, *Society 5.0*, transformasi digital, dan strategi pengembangan kompetensi SDM. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta yang signifikan, ditunjukkan oleh kenaikan nilai rata-rata dari 54 pada *pre-test* menjadi 90 pada *post-test* atau meningkat sebesar 66,67%. Peserta juga memperoleh

pemahaman mengenai kompetensi digital dan strategi adaptasi SDM untuk mendukung keberlanjutan serta daya saing usaha di era digital.

Kata Kunci: Industri 4.0, Pengembangan SDM, SDM Digital, *Society 5.0*, UMKM.

PENDAHULUAN

Pengabdian masyarakat merupakan salah satu bentuk implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi yang bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam membantu masyarakat mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi guna mewujudkan kesejahteraan bersama (Ali et al., 2021). Pengabdian masyarakat juga merupakan salah satu bentuk kontribusi perguruan tinggi dalam menjalin serta memperkuat hubungan yang harmonis dengan masyarakat (Saputra et al., 2024). Kegiatan ini menjadi sarana bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan kompetensi akademik yang dimiliki dalam membantu menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat maupun pelaku usaha.

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional Universitas Global Jakarta menyelenggarakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Mitra dalam kegiatan ini adalah FountainHide Depok, sebuah usaha yang bergerak di bidang *food and beverage* (F&B) dengan konsep *coffee shop* yang telah berkembang dan memiliki jumlah karyawan yang cukup representatif. FountainHide Depok memerlukan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan industri karena operasional bisnis berlangsung dalam lingkungan yang semakin terdigitalisasi.

Transformasi digital pada berbagai sektor usaha menuntut pelaku UMKM untuk memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi secara efektif guna meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, serta daya saing usaha (Alam & Ramadhani, 2023). Perubahan lingkungan bisnis tersebut semakin terlihat dengan adanya perkembangan Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0* yang membawa dampak besar dalam berbagai aspek bisnis, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Digitalisasi, otomatisasi, *Internet of Things* (IoT), kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), serta pemanfaatan teknologi berbasis data menuntut organisasi dan pelaku usaha untuk memiliki SDM yang adaptif dan kompeten. Konsep *Society 5.0* menekankan pentingnya kolaborasi antara manusia dan teknologi, sehingga kemampuan literasi digital, berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi menjadi kompetensi yang perlu dimiliki oleh tenaga kerja dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin terdigitalisasi (Agung & Ambarsari, 2024).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak FountainHide Depok, masih ditemukan beberapa tantangan, seperti rendahnya literasi digital karyawan, belum adanya program pengembangan SDM yang terstruktur, serta kurangnya pemahaman mengenai strategi peningkatan kompetensi dalam menghadapi perubahan teknologi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesiapan SDM menjadi salah satu aspek yang perlu diperkuat agar UMKM mampu beradaptasi dengan transformasi digital. Sejalan dengan penelitian (Pambreni et al., 2023), keberlanjutan UMKM di era digital memerlukan kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi sebagai bagian dari strategi menghadapi persaingan bisnis. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDM menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital pada UMKM. Berdasarkan kondisi tersebut, dirancang kegiatan *Workshop* SDM Digital sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat yang bertujuan memberikan pemahaman mengenai Revolusi

Industri 4.0, *Society* 5.0, serta strategi pengembangan kompetensi melalui *upskilling*, *reskilling*, dan *talent management* bagi karyawan FountainHide Depok.

Pelatihan berbasis transformasi digital terbukti mampu meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kesiapan peserta dalam menghadapi perkembangan teknologi serta penerapannya dalam aktivitas kerja dan bisnis (Hertin et al., 2024). Peningkatan kompetensi digital melalui kegiatan *workshop* diharapkan dapat membantu karyawan FountainHide Depok mengembangkan kemampuan yang relevan dengan tuntutan Era Revolusi Industri 4.0 dan *Society* 5.0, sehingga mampu beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada hari Minggu, 14 Juni 2026, pukul 14.00–17.00 WIB, bertempat di FountainHide, Kota Depok. Peserta kegiatan adalah seluruh sumber daya manusia yang terlibat dalam operasional FountainHide Depok, dengan jumlah peserta sebanyak 15 orang yang terdiri dari *owner*, *store manager*, *supervisor/head* barista, barista, *kitchen supervisor*, *kitchen staff*, *kasir*, *cleaning service/helper*, admin keuangan/*purchasing*, serta *daily worker*.

Pelaksanaan kegiatan ini menerapkan beberapa metode yang terstruktur untuk mendukung efektivitas penyampaian materi serta meningkatkan pemahaman peserta terhadap topik yang dibahas. Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pertama, metode ceramah dan presentasi materi digunakan untuk memberikan pemahaman mengenai Industri 4.0, *Society* 5.0, serta dampaknya terhadap SDM dan UMKM. Penyampaian materi dilakukan secara sistematis menggunakan media presentasi yang interaktif. Metode ceramah dipilih karena efektif untuk menyampaikan informasi dasar secara terstruktur, sedangkan presentasi interaktif memberikan kesempatan kepada peserta untuk memahami materi melalui contoh-contoh implementasi yang relevan dengan kondisi UMKM saat ini (Gularso, 2021). Kedua, metode diskusi dan tanya jawab digunakan untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Kegiatan ini menciptakan komunikasi dua arah antara pemateri dan peserta sehingga materi dapat dipahami secara lebih komprehensif. Penggunaan metode diskusi dan tanya jawab terbukti mampu meningkatkan keaktifan, kepercayaan diri, serta pemahaman peserta selama proses pembelajaran (Ratnaningsih, 2024). Ketiga, evaluasi *pre-test* dan *post-test* dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta sebelum dan sesudah kegiatan *workshop*. *Pre-test* diberikan pada awal kegiatan untuk mengetahui tingkat pengetahuan awal peserta, sedangkan *post-test* dilaksanakan setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai untuk mengukur peningkatan pemahaman. Penggunaan *pre-test* dan *post-test* merupakan metode evaluasi yang efektif untuk mengetahui perubahan hasil belajar dan tingkat pemahaman peserta setelah mengikuti suatu proses pembelajaran atau pelatihan (Sunaryati et al., 2024).

Materi yang disampaikan dalam *workshop* mencakup empat topik utama: (1) Revolusi Industri 4.0 yang membahas perkembangan teknologi digital, IoT, dan AI; (2) *Society* 5.0 yang menjelaskan konsep masyarakat berpusat pada manusia dengan pemanfaatan teknologi; (3) Dampak Industri 4.0 dan *Society* 5.0 terhadap SDM dan UMKM; serta (4) Strategi Adaptasi SDM UMKM di Era Digital melalui *upskilling*, *reskilling*, *knowledge sharing*, dan *talent management*.

HASIL

Kegiatan *Workshop* SDM Digital: Persiapan UMKM Menghadapi Era Industri 4.0 dan *Society* 5.0 pada FountainHide Depok dilaksanakan sesuai dengan *rundown* yang telah direncanakan. Kegiatan berlangsung secara tertib dengan melibatkan seluruh peserta dari berbagai bagian operasional FountainHide Depok. *Workshop* diawali dengan registrasi peserta, pembukaan oleh Ketua Kelompok, serta pengisian *pre-test* pada pukul 14.00–14.15 WIB. Pengisian *pre-test* dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman awal peserta mengenai Revolusi Industri 4.0, *Society* 5.0, dan pengembangan SDM di era digital sebelum materi disampaikan.



Gambar 1. Pembukaan *Workshop* oleh Ketua Kelompok 3



Gambar 2. Proses Pengisian *Pre-test*

Selanjutnya, penyampaian empat materi utama berlangsung secara berurutan dari pukul 14.15 hingga 16.30 WIB, yang mencakup materi mengenai Revolusi Industri 4.0, *Society* 5.0, dampak perkembangan teknologi terhadap SDM dan UMKM, serta strategi adaptasi SDM melalui *upskilling*, *reskilling*, *knowledge sharing*, dan *talent management*. Setelah seluruh materi selesai disampaikan, kegiatan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab, penutupan, pembagian sertifikat, serta pengisian *post-test* sebagai bentuk evaluasi kegiatan. Kegiatan ini dihadiri oleh 15 peserta yang merupakan seluruh karyawan FountainHide Depok. Pelaksanaan *workshop* berlangsung dengan lancar dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Antusiasme peserta terlihat dari keaktifan mereka dalam mengikuti materi, mengajukan pertanyaan, serta berpartisipasi dalam sesi diskusi. Interaksi yang terjalin antara pemateri dan peserta membantu menciptakan suasana pembelajaran yang lebih interaktif sehingga materi dapat dipahami dengan lebih baik. Selain itu, peserta juga

menunjukkan ketertarikan terhadap pembahasan mengenai pemanfaatan teknologi digital dan pengembangan kompetensi SDM sebagai upaya menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin dinamis. Keterlibatan aktif peserta selama kegiatan menunjukkan bahwa materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja saat ini.



Gambar 3. Proses Penyampaian Materi 1: Pengantar Revolusi Industri 4.0 (Sejarah) & Tahapan Revolusi Industri Karakteristik Industri 4.0 (IoT,AI)



Gambar 4. Proses Penyampaian Materi 2: *Society 5.0* & Relevansinya Konsep *Human Centered Society* Perbedaan Industri 4.0 vs *Society 5.0*

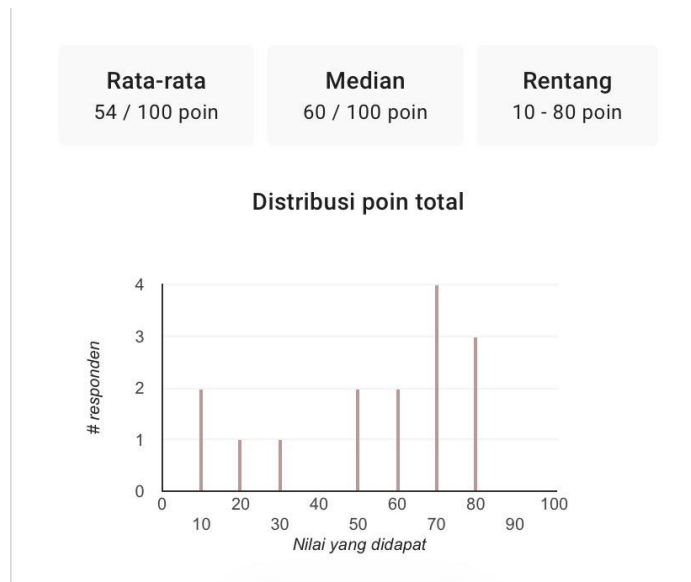


Gambar 5. Proses Penyampaian Materi 3: Dampak pada SDM dan Bisnis UMKM Substitusi Pekerja dan Dampak Keterampilan Peluang UMKM di Era Digital

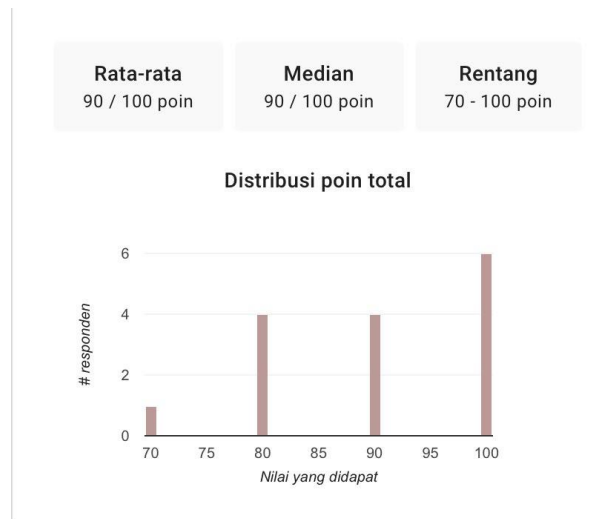


Gambar 6. Proses Penyampaian Materi 4: Strategi Adaptasi SDM UMKM, *Upskilling* dan *Reskilling* *Talent management* dan *Knowledge Sharing*

Hasil evaluasi *pre-test* menunjukkan bahwa pemahaman awal peserta mengenai materi masih tergolong rendah hingga sedang. Nilai rata-rata *pre-test* sebesar 54 dengan median 60, dan rentang nilai antara 10 hingga 80. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum kegiatan, pemahaman peserta mengenai konsep Industri 4.0, *Society* 5.0, dan transformasi digital pada UMKM belum merata. Sebagian peserta telah memiliki pengetahuan dasar terkait perkembangan teknologi, sementara peserta lainnya masih memiliki pemahaman yang terbatas. Hasil tersebut menunjukkan perlunya peningkatan pengetahuan dan literasi digital agar peserta lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan di era digital.



Gambar 7. Hasil *Pre-test*



Gambar 8. Hasil *Post-test*

Tabel 1. Statistik Deskriptif Hasil *Pre-test* dan *Post-test*

Statistik	<i>Pre-test</i>	<i>Post-test</i>
<i>Mean</i>	54	90
<i>Median</i>	60	90
<i>Minimum</i>	10	70
<i>Maximum</i>	80	100

Sumber: Hasil dari kuisisioner Google Form

Setelah pelaksanaan *workshop*, hasil *post-test* menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan dibandingkan dengan hasil *pre-test*. Nilai rata-rata peserta meningkat menjadi 90 atau meningkat sebesar 66,67%. dengan median sebesar 90, sedangkan rentang nilai berada pada kisaran 70 hingga 100. Peningkatan rata-rata sebesar 36 poin dari nilai awal menunjukkan bahwa materi yang disampaikan selama *workshop* dapat dipahami dengan baik oleh peserta. Distribusi nilai pada *post-test* juga lebih terkonsentrasi pada kategori tinggi, yaitu 80, 90, dan 100, bahkan sebagian besar peserta memperoleh nilai sempurna.

Selain itu, nilai terendah peserta mengalami peningkatan yang cukup besar, dari 10 pada *pre-test* menjadi 70 pada *post-test*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh peserta mengalami peningkatan pemahaman setelah mengikuti kegiatan *workshop*. Peningkatan nilai yang terjadi mengindikasikan bahwa metode penyampaian materi, diskusi, dan sesi tanya jawab yang digunakan selama kegiatan berjalan efektif dalam membantu peserta memahami konsep Revolusi Industri 4.0, *Society* 5.0, serta strategi pengembangan SDM di era digital. Temuan ini juga menunjukkan bahwa *workshop* mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan pengetahuan dan kesiapan peserta dalam menghadapi perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

Tabel 2. Luaran Kegiatan *Workshop* SDM Digital

Luaran	Deskripsi	Manfaat bagi Mitra
Modul Pelatihan SDM Digital	Rangkuman sistematis materi Industri 4.0, <i>Society</i> 5.0, dampak terhadap SDM dan UMKM, serta strategi adaptasi SDM	Dapat digunakan kembali untuk pelatihan internal tanpa bergantung pada pemateri eksternal
<i>Handbook</i> SDM Digital	Panduan praktis literasi digital dan strategi adaptasi kerja yang disesuaikan dengan masing-masing level operasional	Menjadi pegangan harian karyawan dalam menerapkan kebiasaan kerja berbasis digital
<i>Roadmap</i> Kompetensi Digital	Gambaran tahapan pengembangan keterampilan digital karyawan secara berjenjang dari jangka pendek hingga jangka panjang	Menjadi arah pengembangan SDM digital yang terukur dan berkelanjutan
SOP Pengembangan Digital	Acuan baku pelaksanaan program peningkatan kompetensi digital secara konsisten dan terjadwal	Menjamin keberlanjutan program pengembangan SDM meskipun tanpa pendampingan tim pelaksana
Sertifikat Peserta	Bukti formal partisipasi dalam kegiatan <i>workshop</i>	Menjadi pengakuan formal dan dapat dilampirkan sebagai portofolio pengembangan diri karyawan

Sumber: Hasil Olahan Tim Pengabdian, 2026

PEMBAHASAN

Kegiatan *Workshop* SDM Digital yang dilaksanakan di FountainHide Depok merupakan respons terhadap kondisi nyata yang dihadapi UMKM di era transformasi digital. Berdasarkan analisis kebutuhan yang dilakukan sebelum kegiatan, ditemukan bahwa karyawan FountainHide Depok masih memiliki keterbatasan dalam hal literasi digital, pemahaman terhadap konsep Industri 4.0 dan *Society* 5.0, serta strategi pengembangan kompetensi. Kondisi ini sejalan dengan temuan Juwita & Handayani (2022), yang menyatakan bahwa UMKM menghadapi peluang sekaligus tantangan dalam proses digitalisasi, terutama terkait keterbatasan kompetensi dan pemahaman SDM terhadap teknologi digital.

Revolusi Industri 4.0 merupakan era transformasi digital yang mengintegrasikan teknologi cerdas, konektivitas internet, serta pemanfaatan data untuk menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien (Hari, 2022). Perubahan tersebut tidak hanya berdampak pada penggunaan teknologi, tetapi juga mengubah kebutuhan kompetensi sumber daya manusia dalam dunia kerja. Konsep *Society* 5.0 yang menekankan kolaborasi antara manusia dan teknologi semakin memperkuat kebutuhan akan SDM yang memiliki kemampuan literasi digital, berpikir kritis,

kreativitas, dan kemampuan adaptasi (Agung & Ambarsari, 2024). Pemahaman mengenai konsep ini penting bagi UMKM karena perkembangan teknologi digital mendorong pelaku usaha untuk meningkatkan kemampuan adaptasi, melakukan inovasi, serta memanfaatkan teknologi sebagai pendukung keberlanjutan usaha (Suryadi, 2022).

Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan pemahaman peserta yang sangat signifikan, yakni dari nilai rata-rata 54 pada *pre-test* menjadi 90 pada *post-test*. Peningkatan sebesar 36 poin ini membuktikan efektivitas metode ceramah, presentasi interaktif, dan diskusi yang diterapkan dalam *workshop*. Hal ini konsisten dengan temuan Hertin et al., (2024), yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis transformasi digital terbukti mampu meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kesiapan peserta dalam menghadapi perkembangan teknologi. Penggunaan *pre-test* dan *post-test* sebagai instrumen evaluasi juga terbukti efektif dalam mengukur perubahan pemahaman peserta, sebagaimana dikemukakan oleh Sunaryati et al., (2024).

Materi mengenai strategi adaptasi SDM melalui *upskilling* dan *reskilling* mendapat respons yang sangat baik dari peserta. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan FountainHide Depok memiliki kesadaran dan motivasi untuk mengembangkan kompetensi digital mereka. Pengembangan kompetensi melalui *upskilling* dan *reskilling* menjadi strategi penting bagi UMKM dalam menghadapi perubahan kebutuhan keterampilan akibat perkembangan teknologi digital (Kusumawati & Saputri, 2023). Strategi *knowledge sharing* dan *talent management* yang diperkenalkan dalam *workshop* juga relevan dengan kebutuhan FountainHide Depok dalam membangun budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan pengelolaan SDM berbasis kompetensi (Kusumawati Ayu Diah, 2023)

Kompetensi SDM yang memadai menjadi salah satu faktor pendukung bagi UMKM dalam meningkatkan produktivitas serta memperkuat posisi usaha di tengah perkembangan transformasi digital (Masruchiyah et al., 2024). Integrasi antara kompetensi SDM, inovasi, dan pemanfaatan teknologi menjadi faktor penting dalam meningkatkan keberlanjutan UMKM di era *Society 5.0* (Haryadi et al., 2025). Melalui kegiatan ini, FountainHide Depok diharapkan dapat memanfaatkan rekomendasi pengembangan SDM yang telah diberikan sebagai dasar dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Apabila dicermati lebih lanjut, hasil statistik deskriptif menunjukkan pola peningkatan yang konsisten pada seluruh peserta, bukan hanya pada rata-rata kelompok. Pada *pre-test*, nilai *mean* sebesar 54 dengan rentang nilai *minimum* 10 dan *maximum* 80 mengindikasikan sebaran pemahaman awal yang cukup lebar antarpeserta, sebagaimana tergambar pula dari standar deviasi yang relatif tinggi pada tahap ini. Kondisi tersebut wajar mengingat latar belakang dan jenjang tugas peserta yang beragam, mulai dari *owner* dan *store manager* hingga *daily worker*, sehingga paparan terhadap istilah digital seperti Industri 4.0 dan *Society 5.0* sebelum kegiatan tidak merata. Setelah *workshop* dilaksanakan, nilai *mean* naik menjadi 90 dengan rentang *minimum* 70 dan *maximum* 100 yang mengecil dibandingkan rentang pada *pre-test*. Mengecilnya rentang nilai serta menurunnya standar deviasi pada *post-test* menunjukkan bahwa sebaran pemahaman peserta menjadi lebih homogen, dengan kata lain *workshop* tidak hanya meningkatkan rata-rata pemahaman, tetapi juga berhasil memperkecil kesenjangan pemahaman antarperan dalam tim FountainHide Depok. Artinya, peningkatan kompetensi tidak hanya dirasakan oleh peserta yang sudah memiliki bekal pengetahuan awal, tetapi juga oleh peserta dari level operasional yang sebelumnya memiliki pemahaman paling rendah.

Temuan tersebut sejalan dengan fenomena nyata yang dihadapi FountainHide Depok sebagai pelaku usaha *coffee shop* yang operasionalnya semakin bergantung pada sistem digital, mulai dari

pencatatan transaksi, pemesanan berbasis aplikasi, hingga promosi melalui media sosial. Sebelum kegiatan dilaksanakan, kesenjangan pemahaman antara level manajerial dan staf lini depan seperti barista, kasir, dan *cleaning service/helper* tampak nyata pada saat diskusi maupun sesi tanya jawab, di mana sebagian peserta dari level operasional belum terbiasa dengan istilah seperti *upskilling*, *reskilling*, maupun *talent management*, meskipun mereka sehari-hari telah menggunakan perangkat digital dalam pekerjaannya, misalnya mesin kasir digital dan aplikasi pemesanan daring. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kesenjangan yang terjadi bukan semata pada akses terhadap teknologi, melainkan pada pemahaman konseptual mengenai bagaimana teknologi tersebut terkait dengan pengembangan kompetensi diri dan keberlanjutan usaha. Setelah *workshop* berlangsung, antusiasme dan pertanyaan yang muncul dari peserta level operasional mengenai cara mengembangkan keterampilan digital di luar tugas rutin mereka menjadi indikasi bahwa materi yang disampaikan berhasil menjembatani kesenjangan tersebut dan relevan dengan kebutuhan riil di lapangan FountainHide Depok.

Meskipun hasil evaluasi pemahaman menunjukkan capaian yang baik, peningkatan pemahaman yang bersifat kognitif tersebut perlu ditindaklanjuti agar tidak berhenti pada tahap pengetahuan semata. Sebagian reviewer kegiatan pengabdian kepada masyarakat kerap mempertanyakan sejauh mana luaran suatu program benar-benar diterapkan dan dipelihara keberlanjutannya oleh mitra setelah kegiatan berakhir. Oleh karena itu, hasil *workshop* ini perlu ditindaklanjuti dengan penyusunan roadmap pengembangan SDM digital yang memuat tahapan peningkatan kompetensi karyawan FountainHide Depok secara bertahap, mulai dari peningkatan literasi digital dasar, penguatan keterampilan operasional berbasis teknologi, hingga pengembangan kemampuan adaptif jangka panjang. Selain itu, diperlukan pula penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) pengembangan kompetensi yang mengatur mekanisme identifikasi kebutuhan pelatihan, pelaksanaan program pengembangan, serta evaluasi berkala terhadap kompetensi karyawan. Penyusunan rencana tindak lanjut (RTL) yang konkret dan terjadwal juga menjadi langkah penting agar rekomendasi yang dihasilkan dari kegiatan ini tidak berhenti sebagai dokumen rekomendasi, melainkan benar-benar terintegrasi ke dalam praktik manajemen SDM FountainHide Depok secara berkelanjutan.

Dari sisi luaran kegiatan, capaian yang dihasilkan saat ini masih terbatas pada peningkatan pemahaman peserta dan rekomendasi pengembangan SDM secara umum, sehingga dampaknya bagi keberlangsungan UMKM masih perlu diperkuat melalui luaran yang lebih konkret dan dapat dimanfaatkan secara langsung oleh mitra. Untuk itu, tim pelaksana memandang perlu disusunnya beberapa *output* tambahan, antara lain modul pelatihan SDM digital yang berisi rangkuman materi *workshop* secara sistematis sehingga dapat digunakan kembali oleh FountainHide Depok untuk pelatihan internal di masa mendatang, *handbook* SDM digital yang memuat panduan praktis mengenai literasi digital dan strategi adaptasi kerja bagi karyawan pada berbagai level operasional, serta roadmap kompetensi digital yang menggambarkan tahapan pengembangan keterampilan digital karyawan secara berjenjang. Selain itu, perlu pula disusun SOP pengembangan digital sebagai acuan baku dalam pelaksanaan program peningkatan kompetensi secara berkelanjutan, serta penerbitan sertifikat partisipasi bagi seluruh peserta sebagai bentuk pengakuan formal atas keikutsertaan mereka dalam kegiatan ini. Dengan tersedianya luaran-luaran tersebut, hasil *workshop* diharapkan tidak hanya berdampak pada peningkatan pemahaman jangka pendek, tetapi juga dapat menjadi rujukan dan alat bantu yang dapat dimanfaatkan FountainHide Depok secara berkelanjutan dalam mengelola pengembangan SDM digital.

Sebagai tindak lanjut atas rekomendasi tersebut, disusun rancangan roadmap pengembangan

SDM digital, SOP pengembangan kompetensi, serta rencana tindak lanjut (RTL) sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 3. Rancangan *Roadmap* SDM Digital, SOP Pengembangan Kompetensi, dan RTL FountainHide Depok

Komponen	Tahapan/Periode	Aktivitas/Deskripsi	Penanggung Jawab
<i>Roadmap</i> SDM Digital	Jangka pendek (0–3 bulan)	Penguatan literasi digital dasar dan pemahaman konsep Industri 4.0 serta Society 5.0 bagi seluruh level karyawan	<i>Owner</i> dan <i>Store Manager</i>
	Jangka menengah (3–6 bulan)	Penguatan keterampilan operasional berbasis teknologi melalui upskilling dan reskilling sesuai kebutuhan masing-masing posisi kerja	<i>Supervisor/Head Barista</i> dan <i>Kitchen Supervisor</i>
	Jangka panjang (6–12 bulan)	Pengembangan kemampuan adaptif melalui knowledge sharing dan talent management berkelanjutan	Seluruh karyawan FountainHide Depok
SOP Pengembangan Kompetensi	Berkelanjutan (siklus per 6 bulan)	Mengatur mekanisme identifikasi kebutuhan pelatihan, pelaksanaan program pengembangan, serta evaluasi berkala kompetensi karyawan	<i>Owner</i> dan <i>Store Manager</i>
Rencana Tindak Lanjut (RTL)	1–2 bulan pascakegiatan	Distribusi modul dan handbook SDM digital, pendampingan penerapan hasil workshop pada operasional harian, serta pemantauan penerapan SOP	Tim Pelaksana dan <i>Owner</i> FountainHide Depok

Sumber: Hasil Olahan Tim Pengabdian, 2026

Dengan tersusunnya roadmap, SOP, dan RTL pada Tabel 2 serta luaran tambahan pada Tabel 3, kegiatan workshop ini diharapkan tidak berhenti sebagai kegiatan satu kali, melainkan menjadi titik awal proses pengembangan SDM digital yang terstruktur, terukur, dan berkelanjutan bagi FountainHide Depok.

KESIMPULAN

Kegiatan *Workshop* SDM Digital: Persiapan UMKM Menghadapi Era Industri 4.0 dan *Society* 5.0 pada FountainHide Depok berhasil dilaksanakan dengan baik dan memberikan dampak positif bagi peserta. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan pemahaman peserta yang sangat signifikan, dengan nilai rata-rata meningkat dari 54 pada *pre-test* menjadi 90 atau meningkat sebesar 66,67%. pada *post-test*. Hal ini membuktikan bahwa kegiatan *workshop* yang dirancang dengan metode ceramah interaktif, diskusi, dan evaluasi *pre-test/post-test* efektif dalam meningkatkan literasi digital dan kesiapan SDM karyawan UMKM.

Kegiatan ini berhasil memberikan wawasan kepada karyawan FountainHide Depok mengenai konsep Revolusi Industri 4.0 dan *Society* 5.0, dampak transformasi digital terhadap dunia kerja dan UMKM, serta strategi pengembangan SDM melalui *upskilling*, *reskilling*, *knowledge sharing*, dan *talent management*. Peserta juga memperoleh rekomendasi pengembangan SDM yang dapat menjadi dasar dalam menyusun program pelatihan dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini diharapkan dapat memperkuat sinergi antara perguruan tinggi dan UMKM dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berdaya saing. Untuk ke depannya, disarankan agar FountainHide Depok menyusun program pengembangan kompetensi karyawan secara berkala, menerapkan sistem identifikasi dan pengembangan talenta, serta melaksanakan pelatihan literasi digital dan *soft skills* secara berkelanjutan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Tim pelaksana mengucapkan terima kasih kepada Ibu Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt selaku Dosen Pengampu Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan FountainHide Depok yang telah berpartisipasi aktif dan menyambut kegiatan ini dengan antusias, serta kepada Universitas Global Jakarta yang telah memberikan dukungan institusional bagi terlaksananya kegiatan ini.



Gambar 9. Pelaksanaan Kegiatan



Gambar 10. Sertikat Kegiatan

DAFTAR REFERENSI

- Agung, T., & Ambarsari, B. (2024). Kesiapan Literasi Generasi Digital Natives dalam Menghadapi Pendidikan Era *Society 5.0*. 3(7), 0–6. <https://doi.org/10.17977/Um068.V3.I7.2023.1>
- Alam, S., & Ramadhani, W. P. (2023). Transformasi Digital UMKM di Indonesia Selama Pandemi. 3(2), 140–156.
- Ali, Z. Z., Agam, I., & Negeri, I. (2021). Kuliah Pengabdian Masyarakat dari Rumah Berbasis Moderasi Beragama. 3(2), 175–188.
- Gularso, D. (2021). Era *Society 5.0* dan Revolusi Industri 4.0 (*Community Education For The Future Of Indonesia In Jurnal Berdaya Mandiri*. 0(1), 476–492.
- Hari, M. (2022). Revolusi Industri 4.0: *Internet Of Things*, Implementasi pada Berbagai Sektor Berbasis Teknologi Informasi (Bagian 1). Bagian 1.
- Haryadi Wahyu, Mustofa Amirul, Y. E. (2025). Integrasi Inovasi Produk, Digital Marketing, dan Kompetensi SDM sebagai Strategi Peningkatan Keunggulan Kompetitif UMKM di Era *Society 5.0*. 4(11), 3401–3410.
- Hertin, R. D., Wijaya, H., Maghfuriyah, A., Anjara, F., Listiana, N., & Nugroho, F. (2024). Jurnal Masyarakat Madani Indonesia *Entrepreneurship dan Social Media Promotion* dalam Transformasi Digital 4.0 Di SMK Bina Rahayu. 3(3), 331–336.
- Juwita, D. R., & Handayani, A. N. (2022). Peluang dan Tantangan Digitalisasi UMKM terhadap Pelaku Ekonomi di Era *Society 5.0*. 2(5), 249–255. <https://doi.org/10.17977/Um068v2i52022p249-255>
- Kusumawati Ayu Diah, A. S. (2023). Kelincahan Organisasi : Peran Keterampilan Digital dan Kepemimpinan *Agile* pada UMKM. 12(1), 74–87. <https://doi.org/10.29303/Jmm.V12i1.763>
- Kusumawati, D. A., & Saputri, P. L. (2023). *Digital Transformation* : Peran Digital *Skill* dan *E-Readiness* pada UMKM. 30, 81–92.
- Masruchiyah, N., Murti, W., & Kurniati, A. (2024). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia pada Era Digital. 14(1).
- Pambreni, Y., Rachmawati, D., Wijaya, H., Bandung, K., Hijau, P., Dependen, V., & Bisnis, K. (2023). Analisis Strategi Pemasaran Digital dan Pemasaran Hijau untuk Menjaga Keberlanjutan Bisnis pada UMKM Kabupaten Bandung Era Digital. 237–244.
- Ratnaningsih, P. W. (2024). Persepsi Mahasiswa mengenai Metode Tanya Jawab dan Keaktifan di Kelas. 2(2), 451–458.
- Saputra, E., Dinata, S. I., Sari, M. N., Hadi, M., Putri, A., Wilanda, M. N., Hajar, S., & Safira, N. E. (2024). Pengabdian Masyarakat melalui Program KPM STAIN Meulaboh di Gampong

Blang Baro Nagan Raya. 1(2), 97–110.

Sunaryati, T., Putri, A., Zakiyah, A., Isnaeni, B., Sari, K., Guru, P., Dasar, S., & Bangsa, U. P. (2024). Penggunaan Teknik *Pre test* dan *Post test* terhadap Hasil Belajar Siswa Dalam Evaluasi Pembelajaran di Sekolah Dasar. 8, 33020–33024.

Suryadi. (2022). *Challenges And Opportunities For Community Empowerment In The Era Of Society 5 . 0*. 2(2), 74–85. <https://doi.org/10.21580/Prosperity.2022.2.2.12380>