



Vol: 6 No 2 Tahun

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 22-10-2025 | Revisi: 31-10-2025 | Diterbitkan: 30-12-2025

## **PERAN STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KAPASITAS DAN KEMANDIRIAN ANGGOTA PKK DI ERA DIGITAL: STUDI PKK DUSUN SITIREJO, KECAMATAN WAGIR, KABUPATEN MALANG**

**Wiwit Setyo Wardani<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>D3 Keuangan & Perbankan/Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Koperasi” Malang

<sup>1</sup> [wiwit.setyo37@gmail.com](mailto:wiwit.setyo37@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis digital yang meliputi pelatihan keterampilan digital, peningkatan literasi teknologi, serta pendampingan berkelanjutan dapat mendorong peningkatan kapasitas dan kemandirian anggota Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) di era digital. Studi ini dilakukan di PKK Dusun Sitirejo, Kecamatan Wagir, Kabupaten Malang, dengan melibatkan 42 responden yang terdiri dari pengurus dan anggota aktif. Pendekatan yang digunakan bersifat deskriptif kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan observasi langsung agar diperoleh gambaran yang nyata mengenai kondisi organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM berbasis digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kapasitas anggota ( $\beta = 0,612$ ; Sig. = 0,000) serta kemandirian anggota PKK ( $\beta = 0,548$ ; Sig. = 0,001). Menegaskan bahwa pelatihan berbasis digital, peningkatan literasi teknologi, dan pendampingan berkelanjutan tidak hanya memperkuat kompetensi teknis, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri, motivasi, dan semangat belajar bersama di kalangan anggota PKK. Melalui transformasi digital yang dilakukan secara terencana, perempuan di tingkat desa menjadi lebih mandiri, kreatif, dan tangguh dalam menghadapi perubahan sosial dan ekonomi. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi pengembangan SDM yang adaptif dan berkelanjutan sebagai fondasi dalam membangun organisasi komunitas yang produktif, mandiri, dan berdaya saing di era digital.

**Kata Kunci:** *Pengembangan SDM, kapasitas, kemandirian, PKK, era digital*

### **ABSTRACT**

This research aims to understand in depth how digital-based human resource (HR) development strategies which include digital skills training, increasing technological literacy, and continuous mentoring can encourage increased capacity and independence of Family Empowerment and Welfare (PKK) members in the digital era. This study was conducted at PKK Sitirejo Hamlet,

Wagir District, Malang Regency, involving 42 respondents consisting of administrators and active members. The approach used is quantitative descriptive, with data collection through questionnaires, interviews and direct observation to obtain a real picture of the condition of the organization.

The results of this research show that digital-based HR development strategies have a positive and significant effect on increasing member capacity ( $\beta = 0.612$ ; Sig. = 0.000) and the independence of PKK members ( $\beta = 0.548$ ; Sig. = 0.001). Emphasizing that digital-based training, increasing technological literacy, and continuous mentoring not only strengthen technical competence, but also foster self-confidence, motivation, and a spirit of learning together among PKK members. Through planned digital transformation, women at the village level become more independent, creative and resilient in facing social and economic changes. This research emphasizes the importance of adaptive and sustainable human resource development strategies as a foundation in building productive, independent and competitive community organizations in the digital era.

**Keywords:** *human resource development, capacity building, independence, PKK, digital era*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital dewasa ini membawa perubahan yang luar biasa cepat dan masif terhadap cara manusia berinteraksi, bekerja, dan belajar. Transformasi digital tidak hanya menjadi isu korporasi besar atau lembaga pemerintah, melainkan juga telah merambah hingga ke tingkat masyarakat termasuk organisasi kemasyarakatan seperti Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK). Dalam konteks pembangunan sosial di Indonesia, PKK memiliki peran strategis sebagai motor penggerak pemberdayaan perempuan, keluarga, dan masyarakat desa. Namun, peran tersebut kini menuntut kemampuan baru: literasi digital, inovasi sosial, dan kemandirian ekonomi berbasis teknologi (Sutopo, 2021).

Era digital menghadirkan peluang besar sekaligus tantangan nyata bagi organisasi sosial seperti PKK. Di satu sisi, teknologi membuka ruang untuk memperluas jejaring, mempercepat komunikasi, dan mempermudah akses informasi. Di sisi lain, masih banyak anggota PKK yang menghadapi kesenjangan literasi digital, keterbatasan akses perangkat, serta minimnya kepercayaan diri dalam menggunakan teknologi untuk kegiatan produktif (Rahayu & Wibisono, 2022). Kondisi ini menyebabkan sebagian

besar kegiatan PKK masih bersifat konvensional dan belum memanfaatkan potensi besar yang ditawarkan dunia digital.

Dalam perspektif pengembangan SDM, perubahan dan adaptasi digital menuntut adanya strategi yang komprehensif. Pengembangan SDM tidak hanya sebatas transfer pengetahuan teknis, tetapi juga pembentukan sikap dan nilai yang mendukung budaya belajar berkelanjutan. Menurut teori *Human Capital Development* (Becker, 2020), peningkatan kompetensi manusia merupakan investasi jangka panjang yang menentukan produktivitas individu dan organisasi.

(Deci & Ryan, 2022) dalam teori *Self-Determination* menegaskan bahwa kemandirian tumbuh ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik, kesempatan belajar, dan ruang untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengembangan diri. Berdasarkan kerangka ini, strategi pengembangan SDM termasuk yang berbasis digital perlu dirancang secara holistik, tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan teknologi, tetapi juga pada pembentukan sikap, nilai, rasa percaya diri, serta motivasi intrinsik anggota agar mereka mampu terlibat

aktif dan berkelanjutan dalam proses pengembangan diri dan organisasi.

Namun demikian, implementasi strategi pengembangan SDM yang berorientasi pada pembentukan sikap dan nilai tersebut masih menghadapi tantangan nyata di tingkat lapangan, khususnya dalam konteks Indonesia. Penelitian (Hidayati & Prasetyo, 2023) menunjukkan bahwa organisasi perempuan di wilayah pedesaan masih dihadapkan pada keterbatasan kualitas sumber daya manusia, rendahnya tingkat adopsi teknologi, keterbatasan akses perangkat digital, serta perbedaan usia dan latar belakang pendidikan yang beragam. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kerangka ideal pengembangan SDM berbasis digital secara teoretis dan realitas empiris yang dihadapi oleh komunitas perempuan seperti PKK.

Strategi pengembangan SDM di organisasi seperti PKK perlu berorientasi pada tiga aspek utama: (1) peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis anggota, (2) pembinaan mental dan sosial agar tumbuh rasa percaya diri serta tanggung jawab, dan (3) penciptaan lingkungan belajar yang partisipatif dan kolaboratif. Ketika ketiga aspek ini dijalankan secara berkelanjutan, akan terbentuk anggota PKK yang tidak hanya mampu mengikuti perkembangan zaman, tetapi juga menjadi agen perubahan di lingkungannya (Kusuma & Anggraeni, 2023).

Peningkatan kapasitas perempuan di tingkat komunitas dapat menjadi modal sosial yang berharga untuk memperkuat ekonomi keluarga dan kemandirian komunitas. Ketika perempuan diberi akses terhadap pendidikan, teknologi, dan pelatihan,

mereka tidak hanya meningkatkan kemampuan pribadi, tetapi juga menularkan pengetahuan tersebut kepada lingkungan sekitarnya. Dengan demikian, kapasitas perempuan memiliki efek multiplikatif dalam proses pemberdayaan social (Handayani,2023)

Kemandirian masyarakat dapat dilihat dari sejauh mana individu mampu mengelola potensi lokal, mengambil keputusan secara mandiri, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembangunan di lingkungannya. Hal ini sangat relevan dengan peran PKK yang tidak hanya berfungsi sebagai wadah kegiatan perempuan, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran sosial yang mendorong partisipasi, tanggung jawab, dan solidaritas antaranggota (Sulastri,2021)

Pemberdayaan perempuan yang berorientasi pada kemandirian sosial dan ekonomi akan menciptakan perempuan yang berani mengambil peran strategis di ranah publik, serta memiliki kepercayaan diri dalam menentukan arah kehidupannya. Dalam organisasi seperti PKK, kemandirian dapat terlihat dari kemampuan anggota dalam merancang kegiatan, memanfaatkan teknologi untuk pemasaran produk, serta mengelola program kerja tanpa ketergantungan penuh pada bantuan pemerintah (Rochmawati dan Sari,2023)

Transformasi digital di tingkat komunitas perempuan juga menjadi bagian penting dari agenda pembangunan nasional. Pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA, 2023) menegaskan bahwa perempuan desa harus diposisikan sebagai subjek pembangunan, bukan sekadar objek penerima manfaat. Artinya, upaya pemberdayaan perlu

diarahkan agar perempuan memiliki kapasitas digital, kemampuan, kewirausahaan, dan kemandirian ekonomi. Dalam konteks inilah, pengembangan SDM di PKK berfungsi sebagai strategi untuk memperkuat peran perempuan dalam pembangunan berbasis komunitas.

Namun demikian, meskipun teknologi digital menawarkan berbagai peluang bagi penguatan peran PKK seperti kemudahan akses informasi, perluasan jejaring sosial, dan pengembangan aktivitas ekonomi berbasis daring masih banyak anggota PKK yang menghadapi kesenjangan literasi digital, keterbatasan akses terhadap perangkat dan jaringan, serta minimnya kepercayaan diri dalam memanfaatkan teknologi.

Era pasca-pandemi COVID-19, dunia mengalami percepatan digitalisasi di berbagai sektor kehidupan. Masyarakat dituntut lebih tangguh, adaptif, dan inovatif dalam menghadapi perubahan. Bagi PKK, hal ini menjadi momentum penting untuk memperkuat kapasitas organisasi dan mengembangkan strategi baru yang relevan dengan kebutuhan zaman. Pengembangan SDM yang terencana dengan baik bukan hanya meningkatkan keterampilan anggota, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri, solidaritas, dan kemandirian yang menjadi ciri khas gerakan perempuan Indonesia (Handayani, 2024).

PKK Dusun Sitirejo, Kecamatan Wagir, Kabupaten Malang merupakan salah satu contoh organisasi yang sedang berupaya menyesuaikan diri dengan era digital. Sejak tahun 2022, pemerintah desa dan pengurus PKK telah menginisiasi berbagai pelatihan untuk meningkatkan literasi digital, seperti pelatihan penggunaan media sosial, pelatihan pemasaran produk lokal berbasis daring (*digital*

*marketing*), dan pelatihan administrasi berbasis aplikasi Google Form serta Canva. Upaya ini menunjukkan komitmen kuat untuk beradaptasi dengan perubahan zaman.

Upaya-upaya ini menunjukkan adanya komitmen organisasi untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital. Namun demikian, hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi anggota PKK tidak hanya bersifat teknis, melainkan juga mencakup aspek psikologis dan sosial. Sebagian anggota masih menunjukkan rendahnya rasa percaya diri, keengganan untuk mengambil keputusan secara mandiri, keterbatasan keberanian berpendapat, serta ketergantungan pada pengurus inti dalam menjalankan kegiatan kelompok. Menurut Morgan (2020), peningkatan kapasitas dan kemandirian individu dalam komunitas sangat dipengaruhi oleh keberadaan lingkungan sosial yang mendukung, partisipatif, dan memberikan ruang aman bagi anggota untuk belajar dan berinisiatif. Oleh karena itu, temuan ini memperkuat argumentasi bahwa pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan serta penciptaan lingkungan sosial yang mendukung merupakan komponen yang tidak terpisahkan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang diuji dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil observasi lapangan menunjukkan masih terdapat sejumlah permasalahan nyata yang dihadapi oleh anggota PKK Dusun Sitirejo, di antaranya, keterbatasan literasi, kurangnya pelatihan berkelanjutan, perbedaan tingkat usia pendidikan, kurangnya rasa percaya diri dan motivasi, minimnya dukungan sumber daya.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas peran

PKK dalam pemberdayaan perempuan dan peningkatan kesejahteraan keluarga, sebagian besar studi tersebut masih bersifat deskriptif atau kualitatif serta menitikberatkan pada aspek program secara terpisah. Hingga saat ini, masih relatif terbatas penelitian yang secara kuantitatif menguji pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis digital terhadap dua variabel dependen utama, yaitu peningkatan kapasitas dan kemandirian anggota PKK, secara simultan dalam satu model analisis. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis secara empiris peran strategi SDM berbasis digital terhadap kapasitas dan kemandirian anggota PKK di tingkat komunitas.

Dengan demikian, permasalahan yang dihadapi PKK Dusun Sitirejo mencerminkan kebutuhan mendesak akan strategi pengembangan SDM yang komprehensif dan adaptif terhadap perkembangan digital. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan utama: “Sejauh mana strategi pengembangan SDM berperan dalam meningkatkan kapasitas dan kemandirian anggota PKK di era digital?”

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Secara umum, pengembangan SDM dapat dipahami sebagai serangkaian upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan, serta kualitas tenaga kerjanya agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Mathis & Jackson, 2011),

pengembangan SDM adalah suatu proses yang dirancang untuk memperkuat kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, maupun pengalaman kerja.

Pengembangan SDM tidak hanya terkait dengan pendidikan, tetapi juga berkaitan dengan strategi yang dimiliki perusahaan. Dalam pengembangan SDM terdapat dua aspek, yaitu kualitas yang berkaitan dengan mutu dan kemampuan yang dimiliki karyawan, serta kuantitas yang berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia (Hartini, 2023)

Pengembangan SDM merupakan sebuah proses yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan untuk membantu individu dalam organisasi meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan, serta mengembangkan potensi dan kinerjanya agar dapat berkontribusi lebih baik bagi kemajuan organisasi. Indikator pengembangan SDM menurut Irawan dkk., (2023):

#### **a. Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM**

Analisis kebutuhan pengembangan SDM merupakan tahap awal yang bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Proses ini membantu organisasi memahami area mana yang perlu diperkuat, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, sehingga program pengembangan yang dirancang benar-benar relevan dengan kebutuhan nyata anggota dan tuntutan lingkungan kerja.

b. Perencanaan dan desain program pengembangan SDM

Mencakup penyusunan tujuan, materi, metode, serta media pembelajaran yang sesuai dengan hasil analisis kebutuhan. Tahap ini menekankan pentingnya perencanaan yang sistematis agar program pengembangan tidak bersifat umum, melainkan disesuaikan dengan karakteristik peserta, konteks organisasi, serta perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja

c. Pelaksanaan Program Pengembangan

Merupakan tahap implementasi dari rencana yang telah disusun, di mana anggota organisasi terlibat secara langsung dalam berbagai aktivitas pembelajaran, seperti pelatihan, pendampingan, maupun praktik kerja. Keberhasilan tahap ini sangat dipengaruhi oleh partisipasi aktif peserta, dukungan organisasi, serta suasana belajar yang kondusif dan mendorong keterlibatan anggota secara berkelanjutan

d. Evaluasi Program Pengembangan

Evaluasi program pengembangan SDM dilakukan untuk menilai sejauh mana program yang telah dilaksanakan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Evaluasi ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pelaksanaan, sehingga organisasi dapat mengetahui efektivitas program, dampaknya terhadap peningkatan kemampuan individu, serta perbaikan yang perlu

dilakukan untuk pengembangan SDM di masa mendatang.

### **Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM)**

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) merujuk pada upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan individu dalam organisasi melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan serta tujuan organisasi. Dalam konteks era digital, kapasitas SDM tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan teknis konvensional, tetapi juga mencakup penguasaan alat dan teknologi digital, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta kapasitas untuk berinovasi dalam menjalankan peran dan tugas organisasi. Menurut Yunus dkk. (2023), peningkatan kapasitas SDM mencakup pendidikan, pelatihan, dan pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Dengan demikian, peningkatan kapasitas SDM di era digital menuntut proses pembelajaran yang berkelanjutan agar individu mampu merespons dinamika teknologi dan lingkungan kerja yang terus berubah. Indikator Keberhasilan Peningkatan Kapasitas SDM:

a. Partisipasi dalam Program Pelatihan

Partisipasi dalam program pelatihan menunjukkan sejauh mana individu terlibat secara aktif dalam kegiatan pembelajaran yang disediakan organisasi. Dalam konteks pengembangan kapasitas SDM

di era digital, partisipasi ini mencerminkan kesiapan individu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, membuka diri terhadap teknologi baru, serta beradaptasi dengan perubahan cara kerja yang semakin berbasis digital

b. Peningkatan Kompetensi

Menggambarkan perkembangan kemampuan individu dalam mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk menjalankan tugas secara lebih efektif. Kompetensi yang meningkat tercermin dari kemampuan individu dalam memahami peran, memecahkan permasalahan, serta mengambil keputusan yang tepat, termasuk dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung aktivitas organisasi

c. Penguasaan Keterampilan

Penguasaan keterampilan merujuk pada kemampuan praktis individu dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki ke dalam aktivitas kerja secara mandiri dan konsisten. Dalam era digital, keterampilan ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis dasar, tetapi juga kemampuan menggunakan alat dan aplikasi digital secara efektif untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas hasil yang dicapai

d. Produktivitas

Produktivitas mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menghasilkan output

kerja yang bernilai bagi organisasi. Individu yang memiliki kapasitas SDM yang baik mampu bekerja secara lebih efisien, menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik

### **Kemandirian**

Kemandirian merupakan kemampuan individu untuk mengatur diri, mengambil keputusan, dan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan tanpa ketergantungan berlebihan pada pihak lain. kemandirian (*autonomy*) adalah kebutuhan psikologis dasar yang harus dipenuhi agar individu dapat berkembang secara optimal (Ryan & Deci, 2017; Deci & Ryan, 2022).

Dalam konteks organisasi komunitas seperti PKK, kemandirian anggota dapat tumbuh melalui proses pengembangan sumber daya manusia yang partisipatif, berkelanjutan, dan berbasis pengalaman nyata

Berdasarkan teori dan literatur terkini, kemandirian dalam penelitian ini dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator berikut:

a. Kemandirian Emosional

Kemandirian emosional merujuk pada individu yang mandiri secara emosional mampu membangun rasa percaya diri, mengendalikan emosi dalam situasi yang menantang, serta mempertahankan motivasi diri ketika menghadapi perubahan atau tekanan lingkungan

b. Kemandirian Sosial

Kemandirian social mencerminkan kemampuan individu untuk berinteraksi, berpartisipasi, dan mengambil peran aktif dalam lingkungan sosial tanpa ketergantungan yang berlebihan pada pihak lain. Individu yang mandiri secara sosial mampu menjalin hubungan yang sehat, menyampaikan pendapat dengan percaya diri, serta mengambil keputusan dalam konteks kelompok

c. Kemandirian Kognitif

Mengacu pada kemampuan individu dalam berpikir secara mandiri, menganalisis informasi, serta mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan rasional dan reflektif.

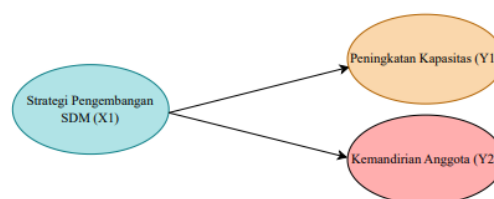
d. Kemandirian Praktis

Kemandirian praktis merujuk pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan aktivitas secara nyata, mandiri, dan bertanggung jawab tanpa ketergantungan yang berlebihan pada bantuan orang lain.

### Kerangka Konsep dan Hipotesis

Hubungan antar hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan keterkaitan yang saling menguatkan antara strategi pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kapasitas, dan kemandirian anggota. Strategi pengembangan SDM diposisikan sebagai faktor utama yang memengaruhi peningkatan kapasitas anggota melalui penguatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, sebagaimana dirumuskan dalam

hipotesis pertama. Selanjutnya, strategi yang sama juga dipandang berperan dalam membentuk kemandirian anggota, karena proses pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga mendorong kepercayaan diri dan kemampuan mengambil keputusan secara mandiri, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis kedua. Ketika kedua variabel dependen tersebut dianalisis secara bersamaan, hipotesis ketiga menegaskan bahwa strategi pengembangan SDM memiliki pengaruh simultan terhadap peningkatan kapasitas dan kemandirian anggota, sehingga memperlihatkan bahwa peningkatan kapasitas dan kemandirian merupakan dua hasil yang saling terkait dan muncul secara bersamaan sebagai dampak dari strategi pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel strategi pengembangan SDM (X1), peningkatan kapasitas (Y1), kemandirian (Y2) adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka konsep**

Hipotesis penelitian:

H1: Diduga strategi pengembangan sumber daya manusia memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kapasitas

H2: Diduga strategi pengembangan sumber daya manusia memiliki berpengaruh positif dan



signifikan terhadap kemandirian anggota

- H3: Diduga strategi pengembangan sumber daya manusia secara simultan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kapasitas dan kemandirian anggota.

## **Metode Penelitian**

### **a. Tempat dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dusun Sitirejo, yang berada di wilayah Kecamatan Wagir, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur. Lokasi tersebut dipilih secara purposif karena Dusun Sitirejo memiliki kelompok Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) yang aktif dan sedang berupaya bertransformasi ke arah digitalisasi kegiatan organisasi. Kondisi ini menjadikannya konteks yang relevan untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kapasitas dan kemandirian anggotanya di era digital. Pelaksanaan penelitian dilakukan dalam kurun waktu bulan agustus 2025, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, hingga analisis hasil penelitian.

Tahap awal digunakan untuk observasi dan koordinasi dengan pihak pengurus PKK serta pemerintah desa. Selanjutnya dilakukan penyebaran kuesioner, wawancara mendalam, dan observasi lapangan agar

peneliti memperoleh gambaran komprehensif mengenai kondisi aktual pengembangan SDM di lingkungan PKK.

### **b. Populasi dan sample**

Populasi mencakup seluruh anggota aktif dan pengurus PKK Dusun Sitirejo, yang berjumlah 42 orang. Populasi ini dipilih karena mewakili keseluruhan struktur organisasi PKK, baik pada tingkat kepemimpinan maupun pelaksana kegiatan di lapangan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau total sampling, karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti seluruhnya. Dengan demikian, seluruh 42 responden dijadikan sampel penelitian agar hasilnya mencerminkan kondisi nyata secara menyeluruh. Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Pendekatan ini bertujuan tidak hanya untuk mendeskripsikan kondisi empiris di lapangan, tetapi juga untuk menguji secara statistik sejauh mana strategi pengembangan SDM berpengaruh terhadap peningkatan kapasitas dan kemandirian anggota PKK.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner

benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana hasil *r-hitung* dibandingkan dengan *r-tabel* pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan jumlah responden ( $n = 42$ ) sehingga diperoleh nilai *r-tabel* = 0,304.

Pada variabel Strategi Pengembangan SDM (X1), nilai korelasi Pearson berada pada kisaran 0,685 hingga 0,754, menunjukkan bahwa setiap item memiliki hubungan yang kuat dengan total skor variabelnya.

Variabel Peningkatan Kapasitas (Y1) juga menunjukkan korelasi yang tinggi, berkisar antara 0,734 hingga 0,812, menandakan bahwa pernyataan yang digunakan mampu mencerminkan konsep peningkatan kapasitas secara konsisten

Variabel Kemandirian Anggota (Y2) memiliki nilai korelasi antara 0,691 hingga 0,781, yang mengindikasikan bahwa seluruh indikator kemandirian—baik emosional, sosial, kognitif, maupun praktis—dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat.

Dengan demikian, hasil uji validitas mengonfirmasi bahwa semua item dalam instrumen penelitian layak digunakan karena telah terbukti memiliki validitas yang kuat dan relevan dengan variabel yang diukur.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Metode pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yaitu ukuran statistik yang menunjukkan tingkat konsistensi internal antaritem dalam satu variabel. Secara umum, menurut Sugiyono (2021) dan Ghozali (2020), nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  menunjukkan reliabilitas yang dapat diterima, sedangkan nilai di atas 0,80 menandakan reliabilitas yang sangat baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Strategi Pengembangan SDM (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,821, variabel Peningkatan Kapasitas (Y1) sebesar 0,846, dan variabel Kemandirian Anggota (Y2) sebesar 0,834. Semua nilai tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas dan bahkan termasuk dalam kategori sangat reliabel ( $> 0,80$ ).

#### **c. Uji Hipotesis**

Uji parsial atau uji-t merupakan bagian penting dalam analisis statistik regresi yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana satu variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap satu variabel dependen. Secara statistik, uji-t bekerja dengan membandingkan nilai *t-hitung* dengan nilai *t-tabel* dari tabel distribusi *t* berdasarkan jumlah data dan tingkat kepercayaan, biasanya 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

Hasil penelitian berdasarkan hasil pengujian menunjukan variabel pengembangan SDM (X1) terhadap peningkatan kapasitas (Y1) sebesar

nilai t-hitung sebesar 4.826 dengan t-tabel sebesar 2.021 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena t-hitung (4.826) > t-tabel (2.021) dan Sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kapasitas anggota PKK Dusun Sitirejo.

Koefisien regresi sebesar 0.612 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada strategi pengembangan SDM akan meningkatkan kapasitas anggota PKK sebesar 0.612. Dengan demikian, semakin baik penerapan strategi pengembangan SDM, maka semakin tinggi pula tingkat kemampuan, keterampilan, dan kepercayaan diri anggota PKK.

Secara kualitatif temuan ini menunjukkan bahwa penerapan strategi pengembangan SDM di PKK Dusun Sitirejo secara nyata mampu meningkatkan kapasitas anggota, baik dari aspek kemampuan, keterampilan, maupun kepercayaan diri.

Peningkatan kapasitas tersebut dipengaruhi oleh beberapa indikator utama pengembangan SDM, yaitu analisis kebutuhan pengembangan, perencanaan dan desain program, pelaksanaan program, serta evaluasi program.

Diantara indikator tersebut, pelaksanaan program pengembangan menjadi faktor yang paling dominan, terutama ketika kegiatan dilakukan secara langsung, aplikatif, dan disertai dengan pendampingan

berkelanjutan. Praktik pendampingan yang terbukti efektif meliputi bimbingan praktik pemanfaatan teknologi digital, pendampingan pemasaran produk melalui media sosial, serta pembinaan rutin yang bersifat partisipatif dan kontekstual sesuai kebutuhan anggota. Peningkatan kapasitas individu merupakan hasil dari investasi pembelajaran yang berkelanjutan, serta diperkuat oleh teori Self-Determination dari Deci dan Ryan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi, kepercayaan diri, dan kemandirian individu akan berkembang ketika proses pengembangan dilakukan dalam lingkungan yang mendukung, partisipatif, dan berkesinambungan. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kapasitas anggota PKK tidak hanya ditentukan oleh keberadaan program pelatihan, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaan dan efektivitas pendampingan dalam menghubungkan pengetahuan dengan praktik nyata dalam kegiatan PKK sehari-hari.

Hasil penelitian berdasarkan hasil pengujian variabel pengembangan SDM (X1) terhadap kemandirian (Y2) anggota menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.991, lebih besar dari t-tabel sebesar 2.021, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0.001 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap terhadap kemandirian anggota PKK Dusun Sitirejo.

Nilai koefisien regresi sebesar 0.548 menandakan bahwa setiap peningkatan strategi pengembangan SDM akan meningkatkan tingkat kemandirian anggota sebesar 0.548. Dengan kata lain, semakin intens dan tepat strategi pengembangan SDM yang diterapkan, semakin tinggi pula kemandirian yang dimiliki anggota PKK dalam mengelola kegiatan dan mengambil keputusan.

Secara kualitatif dilapangan terbukti bahwa peningkatan kualitas strategi pengembangan SDM diikuti oleh meningkatnya kemandirian anggota dalam mengelola kegiatan dan mengambil keputusan. Kemandirian tersebut dipengaruhi oleh indikator pengembangan SDM yang meliputi analisis kebutuhan, perencanaan program, pelaksanaan program, dan evaluasi, dengan pelaksanaan program yang disertai pendampingan berkelanjutan sebagai indikator paling berpengaruh.

Pendampingan yang efektif diwujudkan melalui bimbingan praktik pemanfaatan teknologi digital, pendampingan pemasaran produk melalui media sosial, serta pembinaan rutin yang partisipatif. Temuan ini sejalan dengan teori Self-Determination dari Deci dan Ryan (2022) yang menekankan bahwa kemandirian tumbuh melalui dukungan, partisipasi aktif, dan penguatan motivasi intrinsik, serta konsep pengembangan kapasitas komunitas dari Morgan (2020) yang menegaskan pentingnya pendampingan yang konsisten dan kontekstual dalam membangun kemandirian berkelanjutan.

Uji simultan atau uji-f digunakan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara

bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Melalui uji F, dapat dinilai apakah model regresi secara keseluruhan signifikan atau tidak signifikan, sehingga dapat diketahui apakah variabel-variabel bebas dalam model layak digunakan untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

Hasil penelitian berdasarkan hasil pengujian menunjukkan variabel pengembangan SDM (X1) secara simultan terhadap peningkatan kapasitas (Y1) dan kemandirian anggota (Y2) menunjukkan Nilai F-hitung (23.456) dengan nilai F-tabel sebesar (3.22) nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 bahwa variasi yang dijelaskan oleh model regresi (strategi pengembangan SDM) jauh lebih besar dibandingkan variasi kesalahan (residual). Dengan kata lain, strategi pengembangan SDM memberikan kontribusi yang kuat terhadap perubahan dua variabel dependen.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,612 menunjukkan arah hubungan yang searah dan menguatkan. Setiap peningkatan dalam strategi pengembangan SDM yang mencakup pelatihan digital, literasi teknologi, pendampingan berkelanjutan, dan motivasi pengembangan diri akan meningkatkan kapasitas dan kemandirian anggota PKK sebesar 0.612.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kapasitas dan kemandirian tidak terjadi secara terpisah, melainkan berkembang secara bersamaan sebagai hasil dari

strategi pengembangan SDM yang diterapkan secara menyeluruh. Nilai koefisien regresi yang menunjukkan hubungan searah memperkuat makna bahwa setiap penguatan strategi pengembangan SDM akan diikuti oleh peningkatan kapasitas dan kemandirian anggota. Secara substantif, hasil ini menegaskan bahwa hanya melalui strategi pengembangan SDM yang bersifat holistic, yang tidak hanya menekankan pelatihan teknis dan literasi digital, tetapi juga mencakup pendampingan berkelanjutan serta penguatan mental dan motivasi anggota peningkatan kapasitas dan kemandirian dapat dicapai secara simultan dan berkelanjutan dalam konteks organisasi PKK.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menegaskan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam membangun kapasitas dan kemandirian anggota PKK di era digital. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan strategi pengembangan SDM yang meliputi pelatihan berbasis digital, peningkatan literasi teknologi, serta pendampingan berkelanjutan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kemampuan, keterampilan, serta kepercayaan diri anggota PKK Dusun Sitirejo.

Lebih dari sekadar peningkatan keterampilan teknis, hasil penelitian ini juga memperlihatkan tumbuhnya semangat baru di kalangan anggota PKK untuk belajar, beradaptasi, dan

berinovasi dalam kegiatan sosial maupun ekonomi.

Penguasaan teknologi digital pasca pelatihan telah membuka ruang kreativitas bagi perempuan desa untuk memasarkan produk lokal, mengelola data administrasi secara lebih efektif, serta memperluas jejaring kerja sama antaranggota. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi, bila diiringi dengan pendampingan yang tepat, mampu menjadi sarana pemberdayaan yang memperkuat peran perempuan dalam pembangunan komunitas.

Kemandirian anggota PKK yang terbentuk bukan hanya hasil dari pelatihan, tetapi juga buah dari proses pembelajaran kolektif dan dukungan sosial di lingkungan organisasi. Ketika rasa percaya diri, rasa memiliki, dan semangat gotong royong tumbuh bersama, maka terbentuklah ekosistem sosial yang mendorong setiap individu untuk berkembang. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang adaptif, partisipatif, dan berkelanjutan merupakan kunci utama dalam menciptakan PKK yang tangguh, mandiri, dan relevan dengan tuntutan zaman digital.

Penelitian ini memberikan bukti nyata bahwa pemberdayaan perempuan di tingkat komunitas tidak dapat dilepaskan dari pembangunan kapasitas manusia secara menyeluruh. Ketika perempuan desa memiliki kemampuan untuk mengelola teknologi, berinovasi, dan mengambil keputusan secara mandiri, mereka tidak hanya menjadi penerima manfaat pembangunan, tetapi juga penggerak perubahan sosial yang membawa kemajuan bagi keluarga dan masyarakat sekitar.

## Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa hal dapat dijadikan rekomendasi untuk memperkuat strategi pengembangan SDM di lingkungan PKK dan komunitas serupa:

### a. Bagi Pengurus PKK:

Diperlukan upaya berkelanjutan untuk merancang program pelatihan yang lebih kontekstual, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan anggota. Materi pelatihan tidak hanya menekankan keterampilan teknis digital, tetapi juga penguatan karakter, kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim. Pendampingan rutin perlu dijadikan budaya organisasi agar setiap anggota mendapatkan ruang untuk bertanya, bereksperimen, dan berkembang tanpa rasa takut gagal.

### b. Bagi Pemerintah Desa dan Lembaga Pendukung

Dukungan struktural sangat dibutuhkan, baik dalam bentuk fasilitas, akses internet, maupun anggaran pemberdayaan digital perempuan. Pemerintah desa dapat berperan sebagai fasilitator dan penghubung antara PKK, lembaga pendidikan, serta sektor swasta untuk menghadirkan kolaborasi yang produktif. Program pengembangan SDM hendaknya diposisikan sebagai investasi sosial jangka panjang yang memperkuat daya saing dan kemandirian masyarakat desa.

### c. Bagi Anggota PKK

Setiap anggota diharapkan terus memupuk semangat belajar sepanjang hayat (lifelong learning). Kemandirian akan tumbuh ketika perempuan memiliki keberanian untuk mempelajari hal baru, berbagi pengalaman, dan beradaptasi terhadap perubahan. Nilai gotong royong dan kebersamaan perlu dijaga sebagai kekuatan utama dalam menghadapi tantangan digitalisasi dan perubahan sosial. Dalam konteks PKK Dusun Sitirejo, pelatihan yang lebih kontekstual dapat diwujudkan melalui pelatihan penggunaan media sosial untuk promosi produk lokal, pelatihan pembuatan konten sederhana menggunakan aplikasi seperti Canva, serta pelatihan administrasi digital melalui Google Form untuk pendataan dan pelaporan kegiatan PKK.

### d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas wilayah studi serta menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) karena mampu melengkapi keterbatasan data kuantitatif dalam menjelaskan faktor sosial dan psikologis yang memengaruhi keberhasilan pengembangan SDM. Melalui data kualitatif, peneliti dapat menggali pengalaman, motivasi, serta dinamika sosial dan budaya anggota komunitas yang tidak sepenuhnya terukur secara statistik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (2020). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. (2023). Peningkatan kapasitas perempuan sebagai modal sosial dalam pemberdayaan komunitas. *Jurnal Pemberdayaan Sosial dan Kewirausahaan*, 7(2), 115–128.
- Handayani, S. (2024). Transformasi digital dan kemandirian perempuan pasca-pandemi COVID-19. *Jurnal Gender dan Pembangunan*, 9(1), 22–34.
- Hartini, S. (2023). Pengembangan sumber daya manusia sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(3), 233–243.
- Hidayati, N., & Prasetyo, B. (2023). Tantangan adopsi teknologi dalam pemberdayaan perempuan desa di era digital. *Jurnal Sosial Humaniora*, 15(4), 356–368.
- Irawan, A., Putri, L., & Santoso, H. (2023). Indikator pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 89–101.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2023). *Laporan pemberdayaan perempuan desa dan transformasi digital komunitas*. KemenPPPA RI.
- Kusuma, R., & Anggraeni, D. (2023). Strategi pembelajaran kolaboratif dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia berbasis komunitas. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 5(1), 44–58.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Morgan, P. (2020). *The concept of capacity and the process of capacity development*. European Centre for Development Policy Management.
- Rahayu, E., & Wibisono, D. (2022). Literasi digital dan pemberdayaan sosial perempuan di desa. *Jurnal Pembangunan dan Inovasi Daerah*, 6(1), 75–89.
- Rochmawati, E., & Sari, N. (2023). Pemberdayaan perempuan dan kemandirian sosial ekonomi melalui kegiatan PKK. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 9(2), 188–197.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastri, D. (2021). Kemandirian masyarakat dan partisipasi

perempuan dalam pembangunan desa. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 10(3), 211–224.

Sutopo, A. (2021). Transformasi digital dan perubahan sosial di komunitas lokal Indonesia. *Jurnal Komunikasi dan Masyarakat Digital*, 4(2), 99–112.

Yunus, R., Aditya, H., & Lestari, M. (2023). Peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi berbasis komunitas. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 12(1), 54–67.