

Peran Manajemen SDM Sebagai Penggerak Inovasi Digital di Lingkungan IPNU IPPNU Purbalingga

Haryo Dwipanggo¹⁾, Satria Moh Yazid²⁾, Rifqi Khoirul Anam³⁾, Khayah Khoeriyatul Amamah⁴⁾, Asep Amaludin⁵⁾

¹Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia
Email: <mailto:haryodwipanggo@gmail.com>.

²Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia
Email <mailto:satriamohyazid@gmail.com>

³Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia
Email: <mailto:rifqikhoirulanam418@gmail.com>.

⁴Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia
Email: <mailto:khayahkhamamah@gmail.com>

⁵Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia
Email <mailto:asep@uinsaizu.ac.id>

Abstract

This study aims to analyze the role of Human Resource Management (HRM) as the main driver of digital innovation within PC IPNU and IPPNU Purbalingga. Using a descriptive qualitative approach through case study methods involving in-depth interviews, observations, and document analysis, the study reveals that HRM plays a significant role in enhancing cadre capacity through structured tiered training, reinforcement of Aswaja values, and competency development tailored to the needs of the digital generation. The findings also indicate that HRM supports the emergence of various digital innovations, including the use of social media, online training, and the development of the Siap Bangga digital cadre information system, which improves data accuracy, transparency, and organizational governance. The novelty of this research lies in highlighting the integration of HRM practices with digital governance in youth-based religious organizations. Overall, HRM serves as a strategic and transformative force in driving digital transformation and strengthening organizational performance within IPNU and IPPNU Purbalingga.

Keywords: Human Resource Management, digital innovation cadre development, IPNU-IPPNU, digital transformation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai penggerak utama inovasi digital di lingkungan PC IPNU dan IPPNU Purbalingga. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini menemukan bahwa MSDM berperan besar dalam memperkuat kapasitas kader melalui kaderisasi berjenjang, penguatan nilai Aswaja, dan pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan generasi digital. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa MSDM

Article History:

Received : December/12/2025

Revised : January/30/2026

Accepted : January/31/2026

Available online : <https://journal.sebi.ac.id/index.php/great/article/view/1134>

mendorong hadirnya berbagai inovasi digital, seperti pemanfaatan media sosial, pelatihan daring, serta pengembangan sistem informasi kader Siap Bangga, yang meningkatkan akurasi data, transparansi, dan efektivitas tata kelola organisasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi antara praktik MSDM dengan tata kelola digital dalam organisasi kepemudaan berbasis keagamaan. Secara keseluruhan, MSDM berperan strategis dan transformatif dalam mendorong transformasi digital serta meningkatkan kinerja organisasi IPNU dan IPPNU Purbalingga.

Kata Kunci: **MSDM, inovasi digital, kaderisasi, IPNU-IPPNU, transformasi digital.**

PENDAHULUAN

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) adalah badan otonom Nahdlatul Ulama yang berfokus pada pengembangan pelajar sebagai generasi penerus bangsa. IPNU digunakan bagi pelajar putra, sementara IPPNU bagi pelajar putri. Keduanya memiliki fungsi strategis dalam mempersiapkan kader muda NU yang memiliki kompetensi intelektual, spiritual, dan juga sosial melalui proses pendidikan dan pengkaderan yang terstruktur. Organisasi juga ini tidak hanya berfokus menjadi wadah silaturahmi pelajar, tetapi juga sebagai ruang pembelajaran, pembentukan karakter, dan juga sebagai pembinaan kepemimpinan.

Dalam lingkungan organisasi kepemudaan, rintangan zaman ini menuntut organisasi IPNU dan IPPNU supaya mampu untuk berinovasi dalam mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di lingkungannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu dari sekian faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan, mengembangkan kreativitas kader, dan juga menciptakan agenda yang lebih inovatif. Pengelolaan SDM yang baik juga dapat menghasilkan kader yang lebih adaptif, berkompeten, serta mampu merespon perubahan sosial yang semakin kompleks.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulana dan Fathoni (2021) menunjukkan bahwa IPNU dan IPPNU memiliki peranan yang bermakna dalam pemberdayaan pemuda melalui pendidikan pengkaderan yang terstruktur. Proses pengembangan yang dilakukan mampu meningkatkan pengetahuan, kompetensi sosial, serta kapasitas kepemimpinan anggota. Temuan ini memperkuat bahwa inovasi organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia (SDM) dikelola, dibina, dan dimotivasi. Oleh karena itu, kajian mengenai peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai penggerak inovasi di lingkungan IPNU dan IPPNU menjadi berpengaruh untuk diteliti lebih lanjut (Fauzi & Ipnu-ippnu, 2021).

IPNU dan IPPNU, adalah organisasi kepemudaan yang berpengaruh, organisasi ini memiliki kedudukan yang strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Akan tetapi, dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, mereka dihadapkan pada rintangan untuk bisa meningkatkan inovasi dan kreativitas. pada kenyataannya, IPNU dan IPPNU

masih memiliki keterbatasan dalam mengembangkan inovasi dan kreativitas, terutama dalam hal sumber daya manusia.

Penelitian yang sebelumnya juga menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang penting dalam hal meningkatkan inovasi dan kreativitas di organisasi. Akan tetapi, dalam hal ini masih ada sedikit penelitian yang masih berfokus pada peran MSDM sebagai penggerak inovasi di lingkungan IPNU dan IPPNU.

Penelitian ini berperan penting sebab IPNU dan IPPNU memiliki peluang yang besar terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Dengan memahami peran MSDM sebagai penggerak inovasi, IPNU dan IPPNU dapat meningkatkan kemampuan dalam inovasi dan kreativitas, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuannya.

Kesenjangan yang ingin diteliti adalah bagaimana peran MSDM sebagai penggerak inovasi di lingkup IPNU dan IPPNU, serta apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peran tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kemampuan inovasi dan kreativitas di IPNU dan IPPNU, serta dapat memberikan saran bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia (Yohana & Al, 2024).

KAJIAN LITERATUR

Kajian mengenai fungsi dan perkembangan organisasi pelajar seperti IPNU dan IPPNU juga telah ramai dibahas dalam literatur yang membahas fungsi organisasi pemuda sebagai tempat untuk membentuk karakter, kepemimpinan, dan memperkuat identitas keagamaan. Menurut beberapa studi, organisasi pelajar Nahdlatul Ulama itu memiliki peran yang sangat penting terutama dalam membentuk generasi muda yang berwawasan kebangsaan serta berakhhlak mulia. Khususnya seperti melalui kegiatan seperti pendidikan, pengkaderan, dan dakwah sosial. Penelitian ini menunjukkan bahwasanya keberadaan IPNU dan IPPNU bukan hanya berfungsi sebagai organisasi pelajar, akan tetapi juga sebagai alat pembinaan moral dan sosial yang berbasis nilai keislaman.

Di samping itu, ada juga berbagai penelitian yang telah menggarisbawahi bahwa metode wawancara dan juga observasi menjadi instrumen penting dalam menggali dinamika internal organisasi, berawal dari struktur kepemimpinan, manajemen program, sampai rintangan yang akan dihadapi dalam menjalankan aktivitas. Data primer yang berasal dari wawancara pengurus juga bisa menjadi sumber utama untuk memahami motivasi, rintangan, dan juga strategi pengembangan organisasi. Penemuan dari penelitian (Fauzi & Ipnu-ippnu, 2021) juga dapat menunjukkan bahwa keberhasilan program sangat dipengaruhi oleh kemampuan pengurus dalam merencanakan dan mengelola kegiatan secara konsisten.

Kajian lain juga menekankan persoalan pergantian kader sebagai permasalahan yang sering muncul dalam organisasi pelajar. Penemuan dari penelitian (Nudin et al., n.d.) mengungkapkan bahwa konsistensi kader dalam mengikuti proses pengkaderan, dukungan lingkungan sekolah maupun keluarga,

serta kemampuan organisasi dalam menyesuaikan kebutuhan yang menjadi faktor penting dalam menentukan keberlanjutan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa IPNU-IPPPNU sangat bergantung pada proses internal yang kuat dan sistem kaderisasi yang berkelanjutan.

Dengan demikian, berdasarkan kajian literatur yang dapat disimpulkan bahwa IPNU dan IPPNU memiliki peran strategis dalam pendidikan nonformal bagi pelajar, namun tetap memerlukan penguatan pengendalian dalam inovasi program, dan keberlangsungan kaderisasi agar mampu menjawab kebutuhan generasi muda saat ini. Kajian-kajian ini sebelumnya menjadi dasar penting untuk memperkuat analisis dalam penelitian ini, khususnya terkait efektivitas peran organisasi dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan program di lapangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tipe penelitian wawancara semi terstruktur. Pendekatan kualitatif dipilih untuk mengkaji secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkontribusi dalam mendorong inovasi di lingkungan organisasi IPNU dan IPPNU. Desain penelitian deskriptif memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memaparkan fenomena secara menyeluruh berdasarkan data yang dihimpun dari pengalaman, persepsi, dan interpretasi para informan (Manajemen et al., n.d.).

Menggunakan studi kasus (*case study*) pada Pimpinan Cabang (PC) atau Pimpinan Wilayah (PW) IPNU dan IPPNU di lokasi spesifik (misalnya, Purbalingga atau daerah lain yang relevan) yang dinilai aktif dalam berinovasi. Hal ini memungkinkan peneliti untuk fokus pada konteks organisasi yang spesifik dan mengumpulkan data yang kaya serta komprehensif. Pimpinan Cabang atau Pimpinan Wilayah IPNU dan IPPNU yang teridentifikasi memiliki program kerja inovatif atau sedang mengalami transformasi organisasi. Subjek Penelitian (Informan Kunci): Pengurus harian (Ketua, Sekertaris, Bendahara) yang terlibat dalam pengambilan keputusan strategis.

Kita melakukan wawancara dengan salah satu kader PC IPNU Purbalingga yang Bernama Fatkhul Fahmi Zain yang menjabat sebagai Sekertaris PC IPNU Purbalingga. Kita membahas tentang peran manajemen sumber daya manusia sebagai penggerak inovasi digital PC IPNU dan IPPNU. Penelitian dilaksanakan di kantor Pimpinan Cabang NU Purbalingga.

Pada hari Kamis tanggal 4 Desember 2025. Penenlitian dilakukan karena sedang mengembangkan sejumlah program digital seperti system website siap bangga. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang aktual dan sesuai dengan kondisi inovasi digital yang sedang berjalan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia dalam mendorong inovasi digital di PC IPNU dan IPPNU Purbalingga. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pengurus, termasuk Sekretaris PC IPNU Purbalingga, Fatkhul Fahmi Zain. Data sekunder berasal dari dokumen organisasi, laporan kegiatan, arsip digital, serta literatur yang relevan.

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model *Miles* dan *Huberman*, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, serta member check. Penelitian ini mengikuti etika penelitian dengan meminta izin organisasi dan menjelaskan tujuan penelitian. Fokus utama penelitian adalah melihat bagaimana MSDM berperan dalam mengembangkan kompetensi digital kader dan meningkatkan inovasi digital dalam organisasi.

Gambar 1. Proses Wawancara Sekertaris PC IPNU Purbalingga



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfungsi sebagai salah satu dimensi strategis dalam keberlangsungan organisasi, terutama organisasi kepemudaan yang berbasis kaderisasi seperti IPNU dan IPPNU. Dalam perspektif teori organisasi modern, pengelolaan SDM tidak lagi dipahami sebatas aktivitas administratif, melainkan mencakup fungsi pengembangan potensi, pembentukan budaya organisasi, pemberdayaan, hingga penciptaan inovasi. Hasil wawancara dengan Sekertaris Cabang IPNU Kabupaten Purbalingga memperlihatkan bahwa pendekatan MSDM yang diterapkan dalam organisasi ini telah berkembang menjadi sistem pembinaan yang kompleks dan adaptif terhadap dinamika zaman. Hal ini sejalan dengan pandangan Ulrich yang menegaskan bahwa SDM merupakan *strategic partner* yang menentukan arah transformasi organisasi (Tambunan et al., 2024).

Kaderisasi berjenjang dalam IPNU-IPPPNU menjadi fondasi utama dalam pengelolaan SDM. Mekanisme Makesta, Lakmud, Lakut, hingga Laknas bukan hanya budaya atau jenjang kaderisasi formal, tetapi merupakan model

pembangunan kapabilitas yang dirancang secara bertahap (Nudin et al., n.d.) Pada tahap awal, kader diperkenalkan pada nilai, sejarah, dan prinsip dasar organisasi. Tahap berikutnya diorientasikan pada penguatan kapasitas manajerial, kepemimpinan, dan kemampuan berpikir kritis. Model ini mencerminkan pendekatan *competency-based human resource development*, di mana kader diposisikan sebagai subjek yang harus dikembangkan melalui pengalaman belajar yang berjenjang. Penetapan usia dalam tiap jenjang memperlihatkan bahwa organisasi mempertimbangkan aspek perkembangan psikologis anggota, sehingga kaderisasi mampu menyentuh kedewasaan emosional, kognitif, dan sosial.

Kerangka kaderisasi tersebut diperkuat oleh penguatan ideologi Ahlussunnah Wal Jama'ah (Aswaja) sebagai nilai inti organisasi. Dalam MSDM perspektif organisasi keagamaan, nilai merupakan elemen penting karena menjadi pedoman perilaku dan sumber identitas kolektif. Penguatan ideologi dalam IPNU-IPPNU berfungsi mengkokohkan kerangka berpikir kader agar tidak terjebak dalam paham ekstrem yang dapat merusak karakter moderat pelajar. Penanaman nilai ini selaras dengan konsep *value-based human resource management*, di mana proses rekrutmen dan pengembangan anggota diarahkan agar seluruh kader memiliki kesesuaian nilai dengan organisasi (*value congruence*). Dengan demikian, ideologi tidak hanya menjadi pengetahuan, tetapi menjadi instrumen penguatan karakter dan pembentukan identitas keorganisasian (Gunawan et al., 2024).

Selain penguatan ideologis, peningkatan kompetensi kader menjadi aspek yang sangat diperhatikan dalam MSDM IPNU-IPPNU. Program pelatihan yang beragam mulai dari Materi Jurnalistik, Materi Kepemimpinan, Materi Keorganisasian, pelatihan desain grafis, pelatihan public speaking, hingga pelatihan teknis dalam berbagai departemen menunjukkan bahwa organisasi mengadopsi pendekatan *human capital development* (Fauzi & Ipnu-ippnu, 2021). Dalam paradigma ini, kader dipandang sebagai aset strategis yang perlu diperkaya kapabilitasnya agar mampu mengembangkan peran sosial yang lebih luas. Pelatihan tersebut juga menggambarkan kesadaran organisasi terhadap kebutuhan generasi Z yang dekat dengan teknologi, visualisasi informasi, dan komunikasi digital. Keberagaman pelatihan menciptakan ruang pembelajaran yang tidak kaku dan lebih sesuai dengan perkembangan minat, bakat, serta karakteristik remaja pelajar NU.

Yang menarik, distribusi keterampilan dalam IPNU-IPPNU tidak dibatasi oleh gender, tetapi berdasarkan lembaga dan departemen. Ini mencerminkan prinsip kesetaraan dalam pengembangan SDM yang sejalan dengan paradigma *gender mainstreaming* dalam organisasi modern (Bima, 2018). Pelajar laki-laki maupun perempuan dapat mengembangkan kapasitas secara setara sesuai minat dan tuntutan kebutuhan organisasi. Pembagian demikian menghapus stereotip peran gender tradisional dan menciptakan ruang partisipasi yang lebih inklusif bagi kader. Hal ini menjadi bagian dari inovasi sosial organisasi yang membentuk pemikiran *Gender equality*.

Secara manajerial, pola koordinasi yang dibangun antara Pimpinan Cabang (PC), Pimpinan Anak Cabang (PAC), dan Pimpinan Ranting (PR) menunjukkan

adanya sistem tata kelola organisasi yang kuat. Monitoring kegiatan kaderisasi, evaluasi, serta pendampingan rutin dilakukan untuk menjaga konsistensi kualitas pembinaan. Dalam perspektif MSDM, pola demikian mencerminkan praktik *performance management* (Listiani, 2011) yang memastikan bahwa setiap program berjalan sesuai indikator dan tujuan organisasi. Mekanisme manajerial yang jelas ini menjadikan organisasi lebih disiplin dalam pelaksanaan program dan memberikan kepastian keberlanjutan pembinaan, bukan sekadar kegiatan bersifat formalitas.

Dampak dari pengelolaan SDM tersebut terlihat secara nyata dalam kualitas kader yang lahir. Banyak kader IPNU-IPPPNU Purbalingga yang kemudian melanjutkan kiprah di GP Ansor, Fatayat, Muslimat, bahkan struktural NU seperti MWCNU dan PCNU. Beberapa kader menempuh karier publik sebagai Kepala Desa, anggota DPRD, hingga masuk kedalam Partai politik. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM IPNU-IPPPNU tidak hanya menghasilkan kader yang setia pada nilai organisasi, tetapi juga mampu berperan di ruang sosial-politik yang lebih luas. Dalam ilmu pengembangan SDM, kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil membentuk *leadership pipeline* yang berkelanjutan (Indonesia, 2023).

Dalam konteks inovasi, MSDM IPNU-IPPPNU menjadi penggerak munculnya inovasi digital yang sangat relevan dengan kebutuhan zaman. Pemanfaatan media sosial sebagai sarana komunikasi, publikasi, dan edukasi menjadi salah satu bentuk transformasi organisasi menuju digital engagement (Najah et al., 2025). Media sosial digunakan untuk memperluas jangkauan informasi sekaligus sebagai sarana konsolidasi internal yang lebih cepat dan tidak terbatas ruang. Organisasi yang mampu memanfaatkan media sosial dengan baik, menurut teori komunikasi organisasi digital, memiliki tingkat efektivitas yang lebih tinggi dalam membangun jejaring, memperkuat identitas, dan menarik minat generasi muda.

Inovasi teknologi tidak berhenti pada pemanfaatan media sosial. IPNU-IPPPNU Purbalingga mengembangkan *Pelatihan Online*, yang merupakan bentuk transformasi digital dalam pendidikan kader. Program daring ini memberikan kesempatan bagi kader dari wilayah yang jauh atau memiliki keterbatasan mobilitas untuk tetap mengikuti pelatihan. Dalam perspektif pendidikan organisasi, model seperti ini mencerminkan prinsip *open access learning*, yaitu pendidikan yang dapat diakses kapan saja dan dari mana saja. Pelatihan Online menjadi bukti bahwa organisasi mampu mengintegrasikan teknologi sebagai alat pembelajaran yang inklusif dan modern (Tola & Teknologi, 2024).

Inovasi paling signifikan dalam organisasi adalah pengembangan Website informasi kader berbasis mobile yaitu *siap bangga* (Purbalingga, 2025). Website ini dirancang untuk mengelola data kader, menginput kegiatan, hingga memantau keuangan organisasi secara digital. Keberadaan Website tersebut menunjukkan bahwa IPNU-IPPPNU telah memasuki fase *digital governance*, yaitu tata kelola organisasi berbasis teknologi. Penerapan Website mobile meningkatkan akurasi data, mempermudah pelaporan, memperkuat integrasi antarstruktur organisasi, serta meminimalisir kesalahan administrasi. Dalam manajemen modern,

digitalisasi administrasi menjadi syarat penting untuk menciptakan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas (Harefa et al., 2025).

Gambar 2. Tampilan website Siap Bangga.



Integrasi MSDM dan inovasi teknologi dalam IPNU-IPPNU menciptakan ekosistem organisasi yang dinamis. Manajemen SDM yang kuat menjadi prasyarat penting untuk memunculkan inovasi, karena inovasi lahir dari kapasitas individu yang dikembangkan, budaya organisasi yang mendukung kreativitas, serta pemimpin yang memiliki visi jangka panjang. Proses kaderisasi yang produktif, pelatihan yang berkelanjutan, dan pembinaan ideologi yang konsisten menciptakan SDM yang mampu beradaptasi dengan perubahan (Harefa et al., 2025). Ketika kader memiliki kompetensi dan literasi digital yang memadai, inovasi muncul sebagai produk alami dari proses pembinaan tersebut.

Dengan demikian, pembahasan ini memperlihatkan bahwa MSDM di IPNU-IPPNU bukan sekadar pengelolaan anggota, tetapi merupakan penggerak utama terbentuknya inovasi organisasi. Kaderisasi yang sistematis, penguatan nilai, pengembangan kompetensi, manajemen organisasi yang terstruktur, serta pemanfaatan teknologi menunjukkan bahwa organisasi memiliki arah pembinaan yang jelas dan progresif. Dalam era transformasi digital yang terus berkembang, IPNU-IPPNU telah membuktikan diri sebagai organisasi pelajar yang mampu beradaptasi dan berinovasi dengan memanfaatkan kekuatan SDM sebagai penggerak perubahan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting sebagai penggerak utama inovasi digital di lingkungan PC IPNU dan IPPNU Purbalingga. Pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada administrasi organisasi, tetapi juga mencakup proses kaderisasi berjenjang, penguatan ideologi Aswaja, pembinaan kompetensi, serta penciptaan budaya organisasi yang lebih adaptif terhadap perkembangan era digital.

Kaderisasi berjenjang seperti Makesta, Lakmud, dan Lakut menjadi landasan dalam membentuk kemampuan kepemimpinan serta karakter kader. Program pengembangan kompetensi, baik melalui pelatihan teknis maupun pelatihan digital, mampu menghasilkan kader yang kreatif, terampil, dan siap untuk menghadapi tuntutan zaman. Penerapan MSDM yang sistematis juga tercermin dari pola koordinasi antara PC, PAC, dan PR yang memperkuat tata kelola organisasi.

Inovasi digital yang muncul, seperti pemanfaatan media sosial, pelatihan online, dan pengembangan sistem informasi kader berbasis aplikasi. Ini juga menunjukkan keberhasilan integrasi antara pengelolaan SDM dan pemanfaatan teknologi. Hal ini dapat membuat organisasi lebih efektif, transparan, dan mampu memperluas jangkauan pembinaan.

Secara keseluruhan, MSDM di IPNU dan IPPNU Purbalingga berperan penting dalam membangun ekosistem organisasi yang progresif, inovatif, dan juga responsif terhadap perubahan digital. Ke depannya, konsistensi dalam pengembangan SDM serta peningkatan inovasi digital menjadi faktor penting untuk menghasilkan kader-kader yang mampu memberikan kontribusi nyata bagi organisasi, masyarakat, dan bangsa.

REFERENSI

- Bima, D. S. (2018). *Gender dan Organisasi Kemahasiswaan*. 1, 28–37.
- Fauzi, M. U., & Ipnu-ippnu, N. L. P. (2021). *Muhammad Umar Fauzi dan Nurul Lailiyah Peran IPNU-IPPPNU.....* 1, 26–35.
- Gunawan, H., Bengkulu, U. M., Umb, K., Adam, J., & Kota, M. (2024). *Penguatan Idiologi dan Organisasi Pimpinan Daerah Muhammadiyah di Kabupaten Mukomuko*. 4, 100–105.
- Harefa, F., Lase, D. H., Informasi, T., Nias, U., Informasi, T., Informatika, U. B., & Pusat, J. (2025). *TRANSFORMASI DIGITAL DAN INOVASI DALAM*. 02, 7–12.
- Indonesia, P. Di. (2023). *Dampak Keberlanjutan Organisasi Dan Lingkungan Terhadap Keberlanjutan MSDM Pada Maskapai*. 4(4), 5133–5139.
- Listiani, T. (2011). *Manajemen kinerja, kinerja organisasi serta implikasinya terhadap kualitas pelayanan organisasi sektor publik*. VIII(3), 312–322.
- Manajemen, P., Ekonomi, F., & Islam, U. (n.d.). *Catatan kecil mengenai desain riset deskriptif kualitatif*.
- Najah, S., Izsasi, N., Haryanti, A., & Fidori, F. A. (2025). *Strategi Inovasi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi di Era Digital*. 3.

10 | Dwipanggo, H., dkk: *Peran Manajemen SDM Sebagai Penggerak Inovasi Digital di Lingkungan IPNU IPPNU Purbalingga*

- Nudin, B., Studi, P., Agama, P., Ilmu, F., Islam, A., & Indonesia, U. I. (n.d.). *PERAN BUDAYA ORGANISASI IPNU- IPPNU*. X(1), 91–104.
- Purbalingga, P. C. I. I. (2025). *SIAPBANGGA*. N.D. <https://siapbangga.pelajarnupurbalingga.or.id>
- Tambunan, H. N., Maruli, S., & Pandiangan, T. (2024). *Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 4(2), 650–658.
- Tola, I., & Teknologi, T. (2024). *INOVASI DIGITAL DALAM PENDIDIKAN : TREND ERA*. 7, 18904–18910.
- Yohana, R., & Al, H. (2024). *Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi*. 3(2), 59–67.