



PELATIHAN PENGELOLAAN SDM DI ERA DIGITAL PADA UMKM DI DESA TANAH MERAH

Abstrak

Pelatihan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Desa Tanah Merah menjadi krusial dalam meningkatkan kualitas dan daya saing bisnis lokal. Penelitian ini membahas pentingnya peningkatan kompetensi SDM dan metode pelatihan yang efektif untuk UMKM di era digital. Dengan pendekatan kolaboratif antara pemerintah daerah, pemangku kepentingan lokal, dan praktisi bisnis, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM, efisiensi operasional, dan inovasi dalam pengembangan karyawan. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan SDM UMKM, mempersiapkan mereka untuk bersaing dalam pasar global yang kompetitif. Kolaborasi yang erat diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam mengangkat UMKM Desa Tanah Merah melalui peningkatan kualitas SDM.

Kata Kunci: Pelatihan; Era Digital; UMKM

Abstract

Training on Human Resources (HR) management in the digital era for Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Tanah Merah Village is crucial in improving the quality and competitiveness of local businesses. This research discusses the importance of improving HR competencies and effective training methods for MSMEs in the digital era. With a collaborative approach between local governments, local stakeholders, and business practitioners, the training aims to improve the application of digital technology in HR management, operational efficiency, and innovation in employee development. The training results show a significant improvement in the knowledge and skills of MSME human resources, preparing them to compete in a competitive global market. Close collaboration is expected to be the key to success in lifting MSMEs in Tanah Merah Village through improving the quality of human resources.

Kata Kunci: Pelatihan; Era Digital; UMKM

Hamsal¹, Hidayat*²
Saiful³, Imam Hanafi⁴

- 1) Program Studi Manajemen, Universitas Islam Riau
- 2) Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Islam Riau.
- 3) Program Studi Manajemen, Universitas Islam Riau
- 4) Program Studi Manajemen, Universitas Islam Riau

Article history

Received : 3 April 24

Revised : 4 April 24

Accepted : 4 April 24

*Penulis koresponden:
hidayat@eco.uir.ac.id

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), terutama di era digital saat ini. Desa Tanah Merah, sebagai contoh dari berbagai desa di Indonesia, memiliki potensi UMKM yang perlu ditingkatkan kualitasnya melalui pelatihan pengelolaan SDM yang sesuai dengan perkembangan teknologi informasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDM di UMKM Desa Tanah Merah perlu menjadi fokus dalam upaya pengembangan ekonomi lokal.

Pelatihan pengelolaan SDM di era digital pada UMKM di Desa Tanah Merah dapat mencakup beberapa aspek penting, seperti pemahaman tentang penggunaan teknologi digital dalam manajemen SDM, penerapan sistem informasi dalam proses rekrutmen dan pelatihan karyawan, serta strategi pengembangan SDM yang responsif terhadap perubahan global. Dalam konteks pelatihan ini, kolaborasi antara pemangku kepentingan lokal, pemerintah daerah, dan praktisi bisnis dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam peningkatan kualitas SDM UMKM. Berdasarkan data

terbaru, perkiraan jumlah UMKM di Desa Tanah Merah, Kabupaten Kampar adalah sekitar 200 unit usaha.

Pelatihan pengelolaan SDM di era digital pada UMKM di Desa Tanah Merah perlu disusun secara komprehensif. Materi pelatihan dapat mencakup pemahaman dasar manajemen SDM, penerapan teknologi informasi dalam rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan, serta strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan perkembangan industri 4.0. Selain itu, penting juga untuk memberikan contoh implementasi best practice pengelolaan SDM yang telah sukses di UMKM lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia adalah kekayaan dan (asset) utama suatu perusahaan, dan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka pendapat (Taylor, 2008) Manajemen sumber daya manusia (HRM) yang relevan dengan pengelolaan SDM di berbagai organisasi, dari rekrutmen, seleksi, pengembangan, hingga kompensasi dan evaluasi kinerja. Bagaimanapun majunya teknologi pada saat ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia akan tetapi sumber daya manusia masih sangat penting karna manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh atau pekerja. Karenanya (Wahdaniah et al., 2023) berpendapat, perlu dikelola dengan berdasarkan aspek-aspek penting seperti pelatihan dalam pemanfaatan digital dalam sebuah usaha UMKM dikarenakan dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugasnya dan terdorong dalam memberikan kemampuan terbaik yang dibutuhkan oleh pelaku UMKM.

Pelatihan yang diarahkan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan keterampilan yang diperlukan yang akan meningkatkan kemampuan operasional dan menciptakan kepuasan. (Tanjung & Arifudin, 2023), menjelaskan pelatihan sebagai proses yang bertujuan memberikan bekal kepada karyawan dengan meningkatkan keterampilan, perilaku, pengetahuan, dan kemampuannya. (Alomoush & Alkhozah, 2022) pelatihan adalah adalah cara memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk nasihat dengan pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindaklanjuti dengan adanya pengadaan training. (Noe et al., 2014) pelatihan ialah aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kompetensi serta keahlian pegawai, guna mencapai keberhasilan organisasi atau instansi tersebut. (Merdiani, 2019) Pelatihan adalah fasilitas yang disediakan oleh organisasi atau lembaga untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan atau individu terkait pekerjaan.

Digital merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan suatu representasi data dalam bentuk angka atau digit, yang dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks, mulai dari teknologi informasi, komunikasi, hingga industri dan seni. Menurut (Colbert et al., 2016) Era digital adalah zaman yang serba digital, dimana setiap orang bisa saling melakukan komunikasi dengan makin dekat walaupun terhalang jarak. (Basu, 2023),(Febriyantoro & Arisandi, 2018) Teknologi digital mengubah dimensi dan sektor seperti komunikasi, pendidikan, pekerjaan, politik, budaya, administrasi, bisnis, dan sains. (Colbert et al., 2016), (Heric, n.d.)Teknologi digital membentuk kembali strategi bisnis tradisional untuk memungkinkan pekerjaan dilakukan melintasi batas waktu, jarak, dan fungsi. (Jakub & Miluše, 2022), (Jayabalan et al., 2021)Teknologi digital memainkan peran yang semakin menonjol.

UMKM adalah manajemen yang efisien pada setiap Perusahaan yang membutuhkan sistem manajemen yang sesuai dengan konteks dan lingkungannya UMKM perlu merumuskan alat ukur yang baik/efektif untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Alat ukur tersebut dilakukan melalui sistem manajemen kinerja dalam sebuah siklus berkesinambungan. Maka menurut (Respatiningsih, 2019) perlu adanya Langkah-langkah yang perlu dilakukan seperti menetapkan rencana strategis, menetapkan indikator kinerja. Serta pendapat (Febriyantoro & Arisandi, 2018) (Nurman et al., 2023) dan (Syarifah et al., 2020) UMKM di Indonesia terus didorong oleh pemerintah, agar mampu terus berkembang dan menembus bukan hanya pada pasar nasional tetapi juga pasar internasional.

METODE PELAKSANAAN

Pelatihan pengelolaan SDM di era digital pada UMKM Desa Tanah Merah dapat dilakukan melalui kombinasi metode, antara lain workshop interaktif, pelatihan praktis, studi kasus, serta pendampingan langsung dalam implementasi strategi SDM. Pendekatan partisipatif dan berbasis kebutuhan lokal juga menjadi kunci dalam merancang metode pelatihan yang efektif dan berkelanjutan, dengan cara sebagai berikut :

- A. Identifikasi Masalah: Analisis kebutuhan pengelolaan SDM di UMKM Desa Tanah Merah.
- B. Penetapan Tujuan: Menetapkan tujuan pelatihan yang jelas dan terukur.
- C. Pengembangan Rencana Kerja: Membuat rencana pelatihan yang terstruktur dan komprehensif.
- D. Pelaksanaan: Melaksanakan pelatihan sesuai rencana yang telah disusun.
- E. Evaluasi: Melakukan evaluasi terhadap hasil pelatihan.

Tabel 1. Solusi dan pengabdian

Masalah	Solusi	Luaran
Keterbatasan Keterampilan Digital	Pelatihan Keterampilan Digital	Peningkatan Keterampilan SDM
Kurangnya Penerapan Teknologi	Bimbingan Penggunaan Teknologi	Implementasi Teknologi
Kesulitan Beradaptasi dengan Perubahan	Konsultasi Strategi Bisnis	Peningkatan Daya Saing

Pengabdian ini bertujuan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh UMKM di Desa Tanah Merah terkait pengelolaan SDM di era digital. Masalah utama yang diidentifikasi meliputi keterbatasan keterampilan digital, kurangnya penerapan teknologi, dan kesulitan beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Untuk mengatasinya, solusi yang diusulkan mencakup pelatihan keterampilan digital, bimbingan penggunaan teknologi, dan konsultasi strategi bisnis. Dengan implementasi solusi-solusi tersebut, diharapkan UMKM dapat memperoleh peningkatan keterampilan SDM, berhasil mengimplementasikan teknologi, dan meningkatkan daya saing usaha mereka.

Luaran yang diharapkan dari kegiatan pengabdian ini adalah terwujudnya UMKM Desa Tanah Merah yang memiliki keterampilan SDM yang lebih baik, mampu mengimplementasikan teknologi dengan efektif, dan meningkatkan daya saing di pasar digital. Dengan peningkatan keterampilan dan penerapan teknologi yang tepat, diharapkan UMKM dapat mencapai efisiensi operasional yang lebih baik, memperluas jangkauan pasar, dan meningkatkan pendapatan usaha secara keseluruhan. Melalui kolaborasi dan bimbingan yang terstruktur, diharapkan pengabdian ini dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi perkembangan UMKM dan ekonomi lokal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari implementasi pelatihan pengelolaan SDM di era digital pada UMKM di Desa Tanah Merah, terlihat peningkatan dalam pengetahuan dan keterampilan pengelolaan SDM di kalangan pelaku usaha. Para peserta pelatihan mampu mengimplementasikan teknologi digital dalam manajemen SDM, meningkatkan efisiensi operasional, dan melakukan inovasi dalam pengembangan karyawan untuk menjawab tantangan industri 4.0, hal ini dapat dilihat dari pada tabel 2. Tentang Perubahan yang dihasilkan dari kegiatan pengabdian.

Tabel 2. Perubahan yang dihasilkan dari kegiatan pengabdian

Kondisi Awal	Intervensi	Kondisi Perubahan
--------------	------------	-------------------

Sebelum dilakukan kegiatan pengabdian, kondisi awal UMKM di Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar adalah minimnya pemahaman dan penerapan keterampilan digital dalam pengelolaan SDM. UMKM sering menghadapi kendala dalam mengadaptasi teknologi dan strategi bisnis yang sesuai dengan era digital, menyebabkan keterbatasan dalam efisiensi operasional dan daya saing usaha

Melalui kegiatan pengabdian, berbagai intervensi dilakukan seperti pelatihan keterampilan digital, bimbingan penggunaan teknologi, dan konsultasi strategi bisnis bagi UMKM di Desa Tanah Merah. Intervensi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM di era digital, sehingga UMKM dapat menjadi lebih adaptif dan kompetitif di pasar digital yang semakin kompleks

Setelah melalui kegiatan pengabdian dengan intervensi yang dilakukan, kondisi perubahan yang terlihat adalah peningkatan signifikan dalam keterampilan SDM, penerapan teknologi yang lebih efektif, dan peningkatan daya saing UMKM Desa Tanah Merah. UMKM mampu mengoptimalkan penggunaan teknologi, mengelola SDM dengan lebih efisien, dan merancang strategi bisnis yang lebih adaptif terhadap perubahan pasar digital. Dengan demikian, terjadi transformasi positif dalam kinerja dan potensi pertumbuhan UMKM, menciptakan dampak yang berkelanjutan dalam ekonomi lokal dan kesejahteraan masyarakat setempat

Sebelum dilakukan kegiatan pengabdian, UMKM di Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar menghadapi tantangan dalam mengelola SDM di era digital akibat minimnya pemahaman dan penerapan teknologi. Keterbatasan keterampilan digital dan kurangnya adaptasi terhadap perubahan pasar digital menyebabkan UMKM mengalami kendala dalam efisiensi operasional dan bersaing di pasar yang semakin digital.

Melalui intervensi berupa pelatihan keterampilan digital, bimbingan penggunaan teknologi, dan konsultasi strategi bisnis, kegiatan pengabdian berhasil menghadirkan perubahan yang signifikan bagi UMKM Desa Tanah Merah. Setelah melalui intervensi tersebut, terjadi peningkatan yang nyata dalam keterampilan SDM, penerapan teknologi yang lebih efektif, dan peningkatan daya saing usaha. UMKM mampu mengelola SDM dengan lebih efisien, merancang strategi bisnis yang adaptif, dan memperluas jangkauan pasar secara digital, menciptakan dampak positif dalam pertumbuhan ekonomi lokal dan kesejahteraan masyarakat setempat.

Gambar 1. Saat pemberian materi di desa tanah Merah



KESIMPULAN

Pelatihan pengelolaan SDM di era digital memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing UMKM Desa Tanah Merah. Dengan adanya peningkatan kompetensi SDM, diharapkan UMKM mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan global yang semakin ketat. Kolaborasi yang erat antara berbagai pihak terkait merupakan kunci keberhasilan dalam memberdayakan UMKM melalui peningkatan kualitas SDM. Peran pelatihan pengelolaan SDM di era digital bagi UMKM di Desa Tanah Merah sangat vital dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan usaha. Dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola SDM, diharapkan UMKM dapat lebih adaptif terhadap perubahan, efisien dalam operasional, serta mampu meningkatkan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Dengan demikian, kolaborasi antara pemerintah, perguruan tinggi, dan pelaku UMKM dalam penyelenggaraan pelatihan ini akan memberikan dampak positif yang signifikan dalam mengangkat kesejahteraan masyarakat Desa Tanah Merah.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama mitra yang dalam hal ini desa tanah merah kabupaten Kampar yang telah membantu dalam penyusunan dan pelaksanaan pelatihan pengelolaan SDM di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Alomoush, R., & Alkhozah, H. (2022). The Role of e-Training Programs on Developing the Digital Skills of Social Studies Teachers in the Twenty-First Century As Perceived by School Directors. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 49(5), 125–146. <https://doi.org/10.35516/hum.v49i5.3459>
- Basu, P. (2023). Digital Leader And Digital Leadership For Digital Transformation. *The Management Accountant Journal*, 58(7), 80. <https://doi.org/10.33516/maj.v58i7.80-85p>
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. *Academy of Management Journal*, 59(3), 731–739. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003>
- Febriyantoro, M. T., & Arisandi, D. (2018). Pemanfaatan Digital Marketing Bagi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(2), 61–76. <https://doi.org/10.26533/jmd.v1i2.175>
- Heric, B. M. (n.d.). *HR 's New Digital Mandate*.
- Jakub, C., & Miluše, B. (2022). *Digital Transformation in HR Digital Transformation in HR*. January. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213501004>
- Jayabalan, N., Makhbul, Z. K. M., Senggaravellu, S. N., Subramaniam, M., & Ramly, N. A. B. (2021). the Impact of Digitalization on Human Resource Management Practices in the Automotive Manufacturing Industry. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(5), 524–537. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.5.48>
- Merdiani, T. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN BISNIS TERMINAL PADA PT. PELABUHAN INDONESIA. *Universitas Islam Riau*, 561(3), 121.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the Twenty-First-Century Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(March 2014), 245–275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- Nurman, N., Hamsal, H., & Fadli, M. (2023). Marketing Policy for Micro, Small, and Medium Enterprises Products After the COVID-19 Pandemic in Sontang Village, Bonai Darussalam District, Rokan Hulu Regency, Riau Indonesia (Study: Salai Fish Products (Smoked Fish)). *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1254>
- Respatiningsih, H. (2019). Manajemen Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 48–65.
- Syarifah, I., Mawardi, M. K., & Iqbal, M. (2020). Pengaruh modal manusia terhadap orientasi pasar dan kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 69–96. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i1.2521>

- Tanjung, R., & Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Menulis Jurnal Ilmiah. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 1(1), 42–52.
- Taylor, M. A. A. S. (2008). *ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE* (Vol. 0357, Issue 612).
- Wahdaniah, Suciarti, R., Ambalele, E., & Tellu, A. H. (2023). Human Resource Management Transformation in the Digital Age: Recent Trends and Implications. *International Journal of Applied Research and Sustainable Sciences*, 1(3), 239–258.
<https://doi.org/10.59890/ijarss.v1i3.902>