

Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital Pada UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil

Diana Widhi Rachmawati¹, Umul Khasanah², Maikol Benned³, Yohanes Susanto⁴

¹ Universitas PGRI Palembang

² Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

³ Sekolah Tinggi Penerbangan Aviassi

⁴ Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Sumatera Selatan

email: dianawidhi72@gmail.com *Corresponden

Info Artikel :

Diterima :

03-07-2023

Disetujui :

20-07-2023

Dipublikasikan :

31-07-2023

ABSTRAK

Pelatihan ini membahas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era digital dan upaya untuk meningkatkan produktivitas usaha kecil dan menengah (UKM). Pelatihan ini melibatkan analisis kompetensi yang diperlukan oleh profesional sumber daya manusia dan peran mereka dalam merancang strategi dan kebijakan yang efektif untuk pengelolaan SDM di organisasi. Selain itu, pelatihan ini juga menyoroti tantangan yang dihadapi oleh UKM, terutama dalam hal rendahnya tingkat produktivitas, nilai tambah, dan kualitas produk. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa profesional sumber daya manusia perlu menguasai kompetensi strategis yang meliputi pemahaman tentang nilai-nilai organisasi, pengelolaan talenta, kepemimpinan, dan penggunaan teknologi digital. Selain itu, penting juga bagi mereka untuk dapat memposisikan bisnis secara strategis, membangun hubungan berdasarkan kepercayaan, dan mengelola berbagai tekanan dalam bisnis. Dalam konteks UKM, pelatihan ini menekankan pentingnya peningkatan produktivitas sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini, modernisasi sistem usaha dan kebijakan yang sistematis menjadi salah satu alternatif yang diusulkan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing daerah dan memperbaiki kinerja UKM. Selain itu, pelatihan juga diidentifikasi sebagai kebutuhan penting bagi pelaku UKM, termasuk pengembangan keterampilan digital, manajemen keuangan, dan penguasaan teknologi informasi. Pelatihan ini memberikan wawasan yang berharga bagi para profesional sumber daya manusia dan pemangku kepentingan UKM dalam memahami pentingnya pengelolaan SDM di era digital dan meningkatkan produktivitas UKM. Implementasi strategi yang efektif dalam pengelolaan SDM dan peningkatan produktivitas akan membantu mencapai tujuan pengembangan UKM yang berkelanjutan dan kontribusi yang lebih signifikan terhadap perekonomian nasional.

Kata Kunci: Sumber Daya manusia, digitalisasi, pelatihan

ABSTRACT

This course discusses managing human resources (HR) in the digital age and efforts to improve the productivity of small and medium-sized enterprises (SMEs). The training involved an analysis of the competencies required by human resource professionals and their role in designing effective strategies and policies for human resource management in organizations. In addition, the training highlighted the challenges faced by SMEs, particularly in terms of low levels of productivity, added value, and product quality. The results showed that human resource professionals need to master strategic competencies that include understanding organizational values, talent management, leadership, and the use of digital technology. It is also important for them to be able to strategically position the business, build relationships based on trust, and manage various pressures in the business. In the context of SMEs, the training emphasized the importance of increasing productivity as an effort to improve people's welfare. In this regard, systematic modernization of business systems and policies is one of the proposed alternatives. This aims to increase regional competitiveness and improve SME performance. In addition, training was also identified as an important need for SMEs, including digital skills development, financial management, and mastery of information technology. The training provided valuable insights for human resource professionals and SME stakeholders in understanding the importance of managing HR in the digital age and improving SME productivity. The implementation of effective strategies in people management and productivity improvement will help achieve the goal of sustainable SME development and a more significant contribution to the national economy.

Keywords: Human Resource, digitalization, training



PENDAHULUAN

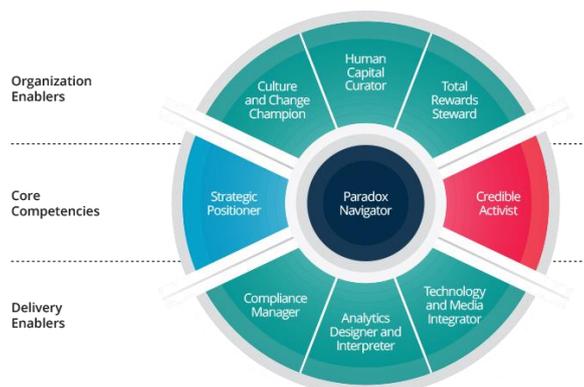
Dalam peran sebagai profesional sumber daya manusia, terdapat berbagai kompetensi yang harus dilakukan di persimpangan antara kepentingan pekerja dan bisnis serta meluas ke konteks individu, organisasi, dan sosial. Salah satu kompetensi utama adalah merancang struktur, proses, dan kebijakan yang memfasilitasi manajemen yang efektif terhadap orang-orang yang memiliki kompetensi, komitmen, dan kontribusi (*talent*) dalam organisasi. Namun, tugas profesional sumber daya manusia tidak hanya membangun struktur dan sistem semata, tetapi juga harus mampu membangun kapabilitas organisasi sebagai pendukung, seperti mengembangkan kultur dan identitas organisasi. Hal ini bertujuan agar anggota organisasi memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai organisasi yang tercermin dalam perilaku kerja mereka. Sebagai profesional sumber daya manusia, penting juga untuk mengembangkan kondisi yang mendorong perilaku strategis dan manajemen talent di semua tingkatan organisasi melalui serangkaian kegiatan manajemen talent. Menurut Ulrich et al. (2017), profesional sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu menguasai sembilan kompetensi strategis. Mereka harus dapat menciptakan efektivitas pribadi, memenuhi harapan stakeholder internal dan eksternal, serta mencapai nilai strategi bisnis melalui pengelolaan talenta, kepemimpinan, dan budaya yang membuat organisasi dapat bersaing secara unggul. Dari sembilan kompetensi tersebut, terdapat tiga kompetensi utama yang menjadi pendorong utama, yaitu:

1. *Strategic positioner*: Kemampuan untuk memposisikan bisnis agar unggul dalam persaingan. Profesional sumber daya manusia harus mampu mengintegrasikan strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi bisnis secara keseluruhan.
2. *Credible activist*: Kemampuan untuk membangun hubungan berdasarkan kepercayaan dengan memiliki sikap proaktif. Kompetensi ini menjadi dasar untuk terlibat dalam dialog bisnis dengan para pemangku kepentingan.
3. *Paradox navigator*: Kemampuan untuk mengelola berbagai tekanan di dalam bisnis, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, baik dari pihak pimpinan maupun pekerja.

Dengan demikian, para profesional sumber daya manusia perlu memiliki kompetensi-kompetensi ini agar dapat memainkan peran yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan mencapai kesuksesan organisasi. Menurut Ulrich et al. (2017), terdapat tiga kompetensi terakhir yang termasuk dalam kategori *delivery enablers*, yang berfokus pada kemampuan mengelola elemen dasar/taktis aktivitas manajemen sumber daya manusia. Ketiga kompetensi tersebut meliputi:

1. *Technology and media integrator*: Kemampuan untuk menggunakan teknologi dan media sosial secara efektif dalam menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi. Profesional sumber daya manusia harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, dan komunikasi internal.
2. *Analytics designer and interpreter*: Kemampuan analitis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data organisasional guna mendukung pengambilan keputusan. Profesional sumber daya manusia harus memiliki keterampilan dalam menerapkan analisis data untuk memahami tren, pola, dan peluang yang terkait dengan sumber daya manusia.
3. *Compliance manager*: Kemampuan untuk mengelola berbagai proses dan kegiatan dengan memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku. Profesional sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang hukum ketenagakerjaan, peraturan perusahaan, dan standar etika, serta mampu memastikan kepatuhan terhadapnya.

Dengan memiliki kompetensi-kompetensi ini, profesional sumber daya manusia dapat menjalankan tugas-tugas taktis dalam manajemen sumber daya manusia secara efisien dan efektif, serta memastikan kesesuaian dengan aturan dan kebijakan yang berlaku.



Gambar 1 Kompetensi Profesional Sumber Daya Manusia Ulrich (2017)

Sumber: <https://ibenimages.com/2017/08/02/belajar-dari-dave-ulrich/>

Peningkatan produktivitas di sektor UMKM memiliki dampak yang luas terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat karena banyak orang bergantung pada UMKM sebagai sumber penghidupan mereka (Sudianto, dkk., 2021). Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas UMKM adalah dengan melakukan modernisasi sistem usaha dan kebijakan yang sistematis, yang akan memiliki dampak yang lebih luas dalam meningkatkan daya saing daerah (Naimah, dkk., 2020). Di Semarang, pelaku UMKM menghadapi beberapa masalah, seperti keterbatasan dana dan kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, yang diperlukan untuk memberi mereka bekal dalam menghadapi persaingan di masa depan. Selain itu, mereka juga membutuhkan pengetahuan tentang etika bisnis, penanganan keluhan pelanggan, dan pengelolaan keuangan yang baik (Suci, dkk., 2017). Kegiatan pelatihan bagi pelaku UMKM bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan jiwa kewirausahaan mereka, meningkatkan pengetahuan dalam manajemen keuangan dan e-commerce, serta meningkatkan penguasaan Teknologi Informasi bagi pelaku UMKM.

Pelatihan akan mencakup pengembangan keterampilan digital bagi anggota koperasi, pembangunan budaya kerja yang sesuai dengan era digital, dan pengelolaan tim kerja yang terdiri dari anggota koperasi yang bekerja dari berbagai tempat. Melalui pelatihan ini, koperasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas anggota koperasi dalam era digital. Pemberdayaan UKM secara umum memiliki tujuan untuk mendukung upaya mengurangi kemiskinan dan kesenjangan, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan ekspor, serta memulihkan sektor pertanian dan perdesaan. Hal ini merupakan prioritas dalam pembangunan nasional pada tahun 2016 (Purwanto & Trihudiyatmanto, 2018). Dalam konteks tersebut, fokus pengembangan usaha kecil dan menengah (UKM) ditujukan untuk memainkan peran penting dalam penciptaan lapangan kerja, peningkatan ekspor, dan peningkatan daya saing. Sementara itu, pengembangan usaha mikro bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam meningkatkan pendapatan masyarakat berpendapatan rendah, terutama di sektor pertanian dan perdesaan (Aidha, 2017; Noor, dkk., 2018). Perkembangan teknologi dalam dunia bisnis telah memberikan bantuan signifikan bagi para wirausaha dalam menjalankan usahanya (Pramiswari & Dharmadiaksa, 2017). Namun, sebagian besar UMKM di Indonesia, terutama yang berukuran mikro, kecil, dan menengah, menghadapi tantangan kinerja nyata seperti rendahnya produktivitas, nilai tambah, dan kualitas produk (Trihudiyatmanto, 2019). Meskipun UMKM menjadi penyedia lapangan kerja yang signifikan di Indonesia, kontribusinya terhadap output nasional dianggap rendah (Suci, dkk., 2017). Salah satu isu yang muncul saat ini adalah rendahnya tingkat penguasaan teknologi dan keterampilan wirausaha di kalangan UMKM (Arianto, 2020). Pengembangan UMKM secara parsial selama ini belum memberikan hasil maksimal dalam meningkatkan kinerja UMKM, dan secara lebih luas, pertumbuhan ekonomi kita tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga seperti Malaysia (Martih, dkk., 2017). Oleh karena itu, kebijakan yang ditujukan untuk UMKM bukan hanya karena ukurannya yang kecil, tetapi juga karena produktivitas yang rendah. Peningkatan produktivitas UMKM memiliki dampak luas pada peningkatan kesejahteraan rakyat, karena UMKM merupakan sumber penghidupan bagi banyak orang (Sudianto, dkk., 2021). Salah satu alternatif untuk meningkatkan produktivitas UMKM adalah melalui modernisasi sistem usaha dan kebijakan yang dilakukan secara sistematis, sehingga dapat memberikan dampak yang lebih luas dalam meningkatkan daya saing daerah (Naimah, dkk., 2020).

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan menggunakan berupa workshop baik secara daring maupun luring yang dilaksanakan di Dinas Koperasi UMKM yang ada di Kota Surabaya dengan dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu diantaranya:

- 1) Tatap Muka, yakni pengabdian langsung datang ke lokasi pengabdian untuk memperoleh data. Hal ini kami lakukan pada saat menjelang maupun saat kegiatan berlangsung. Observasi berguna untuk mengetahui pengelolaan SDM secara digitalisasi. Observasi sangat penting untuk mewujudkan kesuksesan kegiatan pengabdian masyarakat itu sendiri;
- 2) Demonstrasi, yaitu: tim pengabdian mengajarkan pengelolaan berbasis digital kepada para warga binaan koperasi di Surabaya. Pengajaran dilakukan dua cara yakni tatap muka (daring) maupun luring agar warga binaan koperasi di Surabaya dapat melaksanakan secara fleksibel.

Peserta kegiatan pengabdian masyarakat dalam warga binaan koperasi di Kota Surabaya dilakukan dalam tiga tahap, yaitu: tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi.

- 1) Tahap pertama adalah tahap persiapan. Pada tahap ini, tim melakukan survei pendahuluan dan wawancara awal terhadap guru serta beberapa siswa –siswi, untuk mengetahui target kegiatan, kondisi siswa –siswi yang akan diberikan perlakuan dan menyusun rancangan kegiatan yang akan dilakukan.
- 2) Tahap persiapan selanjutnya, team menyiapkan bahan –bahan yang akan dijadikan pembelajaran sebagai materi pengabdian masyarakat ini. Tahap ke dua yaitu: tahap pelaksanaan. Kegiatan penyuluhan ini dilakukan team dengan memberikan informasi kepada siswa –siswi mengenai penyampaian metode picture dalam menulis paragraf narasi dan penyajian materi yang menarik serta menyenangkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki dominasi yang kuat di Indonesia dan berperan sebagai pilar utama dalam perekonomian negara ini. Sektor UMKM ini menjadi penyumbang hampir 95% tenaga kerja dalam jumlah total pekerja. Meskipun begitu, UMKM seringkali menghadapi kendala dalam terhubung dengan jaringan bisnis regional dan global, bahkan seringkali terpinggirkan dari pasar lokal. Alex Capri, seorang staf pengajar di Business School, National University of Singapore, menyatakan bahwa hal ini disebabkan oleh kurangnya konektivitas dengan pasar, kesulitan dalam akses keuangan dan jaringan, serta keterbatasan keterampilan sumber daya manusia yang terlibat dalam UMKM. Namun, dengan meningkatnya pemanfaatan teknologi digital dan adanya kebijakan proaktif dari pemerintah, terbuka peluang bagi UMKM untuk meningkatkan kelasnya dan mengatasi kendala yang dihadapi.

Peningkatan permintaan akan pelatihan pengembangan SDM atau training bagi masyarakat di era digital semakin meningkat. Semakin akrabnya masyarakat dengan teknologi juga mendorong mereka untuk memiliki keterampilan teknologi yang lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama dari berbagai pihak untuk membantu masyarakat dalam menyelenggarakan pelatihan dengan cara yang kreatif. Jika sebelumnya pelatihan dilakukan melalui pertemuan langsung antara mentor dan masyarakat, sekarang telah ada bentuk pelatihan lain seperti simulasi, webinar, video tutorial, dan pelatihan online melalui platform. Pendekatan ini tidak hanya praktis, tetapi juga membantu masyarakat yang tinggal di daerah terpencil.



Gambar 2. Proses pelatihan di era digital

Keterampilan Sumber Daya Manusia di era digital

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, pemanfaatan platform digital menjadi bagian tak terpisahkan dalam bisnis saat ini. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam penerapan alat digital oleh usaha mikro dan kecil. Lambatnya proses adopsi ini dapat dikaitkan dengan kesenjangan antara kebutuhan bisnis dan keterampilan digital yang dimiliki oleh staf. Berdasarkan aspek yang telah disebutkan, penting untuk memastikan bahwa tim dalam bisnis memiliki keterampilan berikut:

1. Pengurusan Website

Di era saat ini, hampir setiap bisnis memerlukan keberadaan sebuah website. Meskipun konsumen tidak secara langsung melakukan pembelian melalui situs web tersebut, mereka cenderung melakukan riset mendalam melalui platform tersebut. Oleh karena itu, memiliki website memberikan peluang bagi bisnis untuk memperlihatkan produk atau jasa yang ditawarkan. Dengan demikian, bisnis dapat terhubung dengan calon konsumen dan mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang setia. Untuk membangun sebuah website, mungkin diperlukan jasa pengembang situs web. Sementara itu, pengelolaan konten situs web tersebut dapat ditangani oleh tim internal bisnis dengan memperhatikan beberapa hal. Sebagai contoh, penting untuk memastikan bahwa konten dan tampilan situs web sudah sesuai dengan kebutuhan bisnis. Selain itu, tim juga perlu memiliki keterampilan dalam membuat konten yang memenuhi optimisasi mesin pencari (SEO) serta kemampuan untuk memantau kinerja situs web.

2. Kreasi Visual Digital

Keterampilan memproduksi gambar digital berkualitas menjadi keterampilan penting dalam era digital. Hal ini memiliki keterkaitan yang luas dengan berbagai aspek bisnis, termasuk branding dan penjualan online. Jika ada cukup sumber daya keuangan, tugas ini dapat didelegasikan kepada tim dengan mempertimbangkan pelatihan untuk mereka. Alternatif lainnya adalah menyewa jasa pihak ketiga. Namun, jika terdapat keterbatasan dalam biaya operasional, penting bagi kamu untuk menguasai keterampilan ini sendiri. Tujuannya adalah agar kamu mampu menghasilkan konten gambar yang profesional dan konsisten, serta sesuai dengan citra yang ingin kamu bangun. Dengan demikian, citra bisnismu dapat lebih mudah diterima oleh konsumen. Penerapan keterampilan ini sangat luas, dimana konten gambar akan diperlukan untuk media sosial, website, dan bahkan display toko online.

3. Transformasi dengan Alat Digital atau Penggunaan Alat Digital

Penggunaan berbagai aplikasi digital untuk mendukung operasional bisnis telah menjadi umum saat ini. Digitalisasi dapat diimplementasikan dalam berbagai proses bisnis, dengan data yang dapat didokumentasikan secara aman di cloud. Penting bagi perusahaan untuk memberikan ruang dan

pelatihan yang memadai kepada karyawan agar dapat beradaptasi dengan alat-alat digital. Tidak peduli perangkat apa yang digunakan, asalkan ada ruang yang cukup bagi tim untuk beradaptasi, mereka akan memiliki keterampilan yang diperlukan. Dalam memilih aplikasi digital, perusahaan dapat memilih berbagai aplikasi yang terpisah untuk fungsi tertentu, misalnya satu aplikasi untuk manajemen kasir dan penjualan, aplikasi lainnya untuk manajemen keuangan dan akuntansi. Selain itu, sistem terpisah dapat digunakan untuk mengelola absensi digital. Meskipun cara ini dapat diterapkan, tetapi karyawan harus belajar menggunakan berbagai alat digital yang berbeda, yang mungkin menimbulkan risiko.

Berdasarkan evaluasi selama pelaksanaan pelatihan dan tanggapan peserta, terlihat bahwa peserta pelatihan mengalami perubahan dalam pengetahuan dan keterampilan mereka terkait pemanfaatan teknologi informasi dalam memasarkan dan mengembangkan usaha, terutama melalui media sosial. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kewirausahaan dapat dikembangkan melalui penggunaan teknologi, yang sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa pemanfaatan teknologi digital dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kewirausahaan (Rahayuningsih, 2020).

Selain itu, berdasarkan beberapa wawancara dengan peserta pelaku UMKM yang mengikuti pelatihan, program pembinaan UMKM berbasis teknologi ini dianggap memiliki dampak positif dan memberikan manfaat yang signifikan, terutama bagi para pelaku UMKM. Bagi pelaku UMKM yang memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya teknologi informasi, mereka akan terus mengembangkan usaha mereka dengan memanfaatkan perkembangan teknologi. Pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan terhadap pelaku UMKM dapat membantu meningkatkan kemampuan dan pendapatan mereka (Susilowati, 2021).

KESIMPULAN

Peserta menunjukkan kemampuan yang baik dalam memahami materi, yang terbukti dari kemampuan mereka dalam menjawab pertanyaan dengan baik yang diajukan oleh pelaksana. Mereka juga mampu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang kritis yang relevan dengan materi yang diberikan. Secara keseluruhan, peserta merasa puas dengan pelaksanaan kegiatan PKM ini, karena mereka merasa terbantu dengan kegiatan ini sebagai bagian dari pengembangan kompetensi mereka dalam mengelola SDM dalam menghadapi era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidha, Z. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 1(1), 42-59
- Pramiswari, D. A. A., & Dharmadiaksa, I. B. (2017). Pengaruh E-Commerce Dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Berwirausaha. *Ejurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20(1), 261-289.
- Purwanto, H., & Trihudyatmanto, M. (2018). Pengaruh Intensi Berwirausaha Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Sentra UMKM Carica di Wonosobo. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), 42–52. <https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.211>
- Rahayuningsih, P. A. (2020). Pemanfaatan Digital Kufi Dalam Meningkatkan Technopreneurship Pada Organisasi Prisma. *WIDYA LAKSANA*, 9(2), 213-216.
- Suci, Y. R. (2017). Perkembangan UMKM (Usaha mikro kecil dan menengah) di Indonesia. *Jurnal Ilmiah CanoEkonomos*, 6(1), 51-58.
- Susilowati, E. M. (2021). Pelatihan pembuatan masker kain dalam upaya mencegah penularan Covid 19 di Surakarta. *ABSYARA: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(1), 102-108
- Ulrich, D.; Kryscynski, D.; Ulrich, M.; Brockbank, W. 2017. *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It*. New York: McGraw-Hill Education.