

SOSIALISASI DAN PEMAHAMAN MSDM TERHADAP PENINGKATAN TEKNOLOGI DIGITAL PADA UMKM DI SAMARINDA

Filemon Youventis Masi, Mukhibatul Hikmah

)Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
shouenryu@gmail.com

Abstract

For the economic growth of a country, MSMEs (Micro, Small, and Medium Enterprises) are very important, including Samarinda. However, to maintain their competitiveness, MSMEs must improve their digital technology capabilities to overcome the challenges of globalization and digital transformation. The purpose of this community service is to raise awareness of the importance of Resources for digitalization and increase socialization or assistance for MSME actors. This community service also has solutions for MSME actors, such as planning, ongoing assistance, and creating a digital ecosystem for MSMEs. The benefits of this community service are increasing the competitiveness of MSMEs, increasing operational efficiency, and increasing customer satisfaction and loyalty.

Keywords: *MSMEs, HARI, Digital Transformation, Socialization, Samarinda.*

Abstrak

Untuk pertumbuhan ekonomi sebuah negara, UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) sangat penting, termasuk Samarinda. Namun, untuk mempertahankan daya saing mereka, UMKM harus meningkatkan kemampuan teknologi digital mereka untuk mengatasi tantangan globalisasi dan transformasi digital. Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya Sumber Daya untuk digitalisasi dan meningkatkan sosialisasi atau pendampingan bagi para pelaku UMKM. Pengabdian masyarakat ini juga memiliki solusi bagi para pelaku UMKM, seperti perencanaan, pendampingan berkelanjutan, dan menciptakan ekosistem digital untuk UMKM. Manfaat dari pengabdian masyarakat ini adalah meningkatkan daya saing UMKM, peningkatan efisiensi operasional, dan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

Keywords: *UMKM, MSDM, Transformasi Digital, Sosialisasi, Samarinda.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi belajar, dan berinovasi dalam lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi semakin penting.

Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga membangun budaya organisasi yang memprioritaskan pembelajaran. Pembangunan SDM memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin beragam dan kompleks, termasuk pada pelaku UMKM.

Menurut Karim (2019), kualitas tenaga kerja suatu UMKM sangat penting untuk keberhasilannya, jadi setiap UMKM harus berusaha meningkatkan tenaga kerjanya melalui program pelatihan dan pengembangan. Wiliandari (2014) juga menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan solusi untuk masalah penurunan kinerja UMKM yang disebabkan oleh kemampuan karyawan yang menurun. Oleh karena itu, UMKM harus selalu memperhatikan Pendidikan, produktivitas, dan pelatihan karena pelatihan adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Juwita, 2019). Dengan kata lain, pelatihan adalah segala sesuatu yang dapat memperoleh, meningkatkan, dan meningkatkan produktivitas karyawan dengan membuat mereka lebih disiplin dan memiliki keterampilan dan keahlian khusus.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bermaksud mengadakan pengabdian masyarakat dengan memberikan kepada UMKM dilaksanakan dalam bentuk sosialisasi dan pemahaman tentang teknologi digital berupa sosial media. Selanjutnya, pengabdian masyarakat Untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, ini akan membahas manfaat pelatihan dan pengembangan SDM bagi UMKM. Tujuan pengabdian adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang pelatihan dan pengembangan (SDM) dalam meningkatkan kualitas individu dan organisasi yang berdampak pada UMKM saat ini.

Pengabdian masyarakat dapat meningkatkan dan mengoptimalkan tentang pelatihan dan pengembangan bagi UMKM. Ini juga akan memberikan pedoman praktis bagi UMKM untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia dan memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Diharapkan bahwa upaya masyarakat ini akan memberikan kontribusi yang signifikan untuk kemajuan pemikiran dan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, tujuan penulis adalah untuk memberikan panduan praktis kepada praktisi bisnis untuk menangani tantangan perubahan yang selalu berubah. Mereka juga ingin mengajarkan pembaca tentang cara terbaik untuk memanfaatkan sumber daya manusia untuk memperoleh pengetahuan dari sosialisasi tersebut.

METODEOLOGI

Untuk menyelesaikan masalah mitra, pendampingan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi digunakan. Berikut adalah tahapan penyelesaian masalah mitra:

- a. Tahapan Pra-Kegiatan pada tahapan ini, tim pengusul melakukan kegiatan hal-hal berikut ini:
 - a) Mengidentifikasi masalah yang dihadapi mitra melalui survei.
 - b) Mengembangkan solusi yang tepat untuk masalah mitra.
- b. Tahapan pelaksanaan pada tahapan ini, tim melakukan kegiatan ha-hal berikut ini:
 - a) Workshop yang akan digunakan mitra tentang penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
 - b) Pelatihan penggunaan sosial media.
- c. Tahapan evaluasi dan pelaporan, adanya evaluasi dan pelaporan yang dilakukan sebagai berikut:

- a) Memenuhi tujuan eksternal yang telah ditetapkan.
- b) Menyusun laporan akhir luaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan kegiatan sosialisasi ini dilaksanakan di Jln. Rapak Indah pada tanggal 18 November 2024 mengenai pemahaman MSDM terhadap peningkatan teknologi digital. Kegiatan ini diikuti oleh pelaku UMKM Es Teh Solo milik Pak Rayendra dan UMKM Mochibites milik Pak Pratama. Sosialisasi ini bertujuan untuk memberikan wawasan kepada UMKM di Samarinda mengenai pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mendukung transformasi digital. Teknologi digital telah menjadi komponen penting dengan pengelolaan bisnis, khususnya dalam memperluas pasar, meningkatkan efisiensi operasi, dan meningkatkan daya saing UMKM Samarinda saat ini. Adapun kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai berikut:

a. Kegiatan 1: Sosialisasi dan Pemahaman MSDM

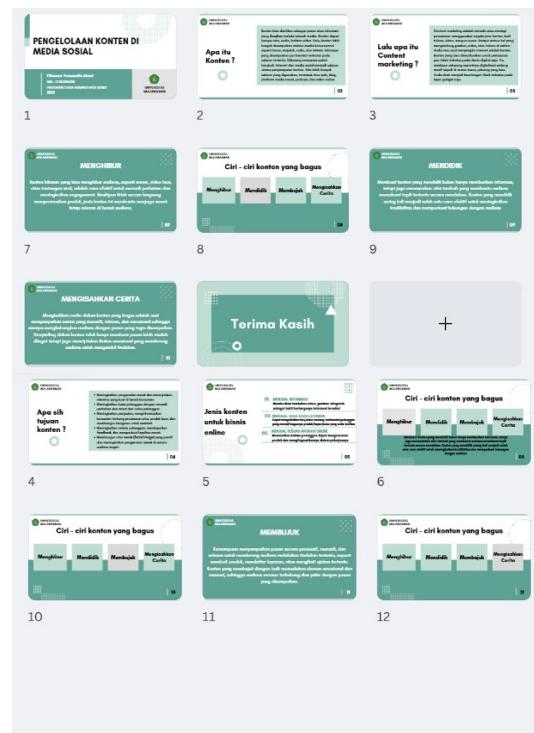
Pada kegiatan ini, pemateri memberikan penjelasan mengenai pentingnya pengelolaan SDM dalam UMKM dan juga strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kapasitas SDM sekaligus membahas masalah yang dihadapi oleh (UMKM) dengan mengelola sumber daya manusia (SDM). Adapun tujuan dari kegiatan 1 ini ialah untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan UMKM dalam mengelola SDM agar lebih berpartisipasi dalam perkembangan teknologi digital.

b. Kegiatan 2: Peningkatan Pemahaman Teknologi Daigital

Pada tahap ini, pemateri mengenalkan teknologi digital yang relevan bagi UMKM untuk meningkatkan daya saingnya. Tahap ini, pemateri membantu UMKM untuk memahami dan mengidentifikasi penggunaan teknologi digital untuk operasional bisnis. Harapannya, dengan adanya kegiatan ini, pelaku UMKM memperoleh manfaat dan kesan positif untuk masing-masing bisnisnya.



Gambar 1: Dokumentasi Presentasi kepada Pelaku UMKM



Gambar 2: Materi Presentasi “ Sosialisasi dan Pemahaman MSDM terhadap Peningkatan Teknologi Digital”

Setelah peserta bergabung dengan kegiatan sosialisasi ini, para pelaku UMKM mendapatkan ilmu yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan teknologi digital, peningkatan keterampilan SDM, dan inovasi produk dan layanan:

a) Peningkatan Kemampuan Teknologi Digital

Pekerja UMKM akan lebih memahami cara memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung operasi bisnis, seperti pemasaran online, penggunaan media sosial, e-commerce, dan manajemen data dan dapat lebih memahami alat digital.

b) Peningkatan Keterampilan SDM

Pemilik dan karyawan UMKM akan dilatih tentang pengelolaan sumber daya manusia yang lebih canggih, seperti rekrutmen dan pelatihan karyawan berbasis digital. Ini akan membuat karyawan lebih siap untuk mengalami perubahan teknologi dan beradaptasi dengan tuntutan era digital.

c) Inovasi Produk dan Layanan Teknologi digital

memungkinkan usaha kecil dan menengah (UMKM) untuk berinovasi, seperti membuat layanan berbasis aplikasi, menyesuaikan produk, atau menggunakan sistem pemesanan online. Sosialisasi ini dapat mendorong mereka untuk terus mengembangkan inovasi dalam bisnis mereka.

Sumber Daya Manusia (SDM) Berkualitas di Era Digital

Sumber daya manusia berkualitas semakin penting di era digital yang penuh perubahan dan dinamis. Sebuah laporan dari McKinsey & Company (2021) menyatakan bahwa UMKM dengan Tenaga kerja berkualitas tinggi cenderung lebih menguntungkan daripada UMKM

yang tidak memiliki tenaga kerja berkualitas tinggi. Hasil menunjukkan bahwa SDM berkualitas sangat penting untuk kesuksesan UMKM di era komputer dan internet. Akibatnya, karyawan berkualitas tinggi memiliki kemampuan untuk belajar dan menerapkan teknologi terbaru untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi bisnis. Oleh karena itu, mereka berkolaborasi dengan berbagai keahlian dan perspektif untuk mencapai tujuan perusahaan yang disepakati bersama, meningkatkan kinerja, dan menghasilkan tempat kerja yang menyenangkan dan produktif.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam manajemen ini dapat membantu UMKM meramalkan dan mengurangi dampak risiko dalam lingkungan bisnis yang dinamis karena mereka mampu mengidentifikasi masalah yang mungkin terjadi, melakukan analisis risiko dengan cermat, dan membuat solusi pengelolaan risiko proaktif. Dengan adanya pemahaman MSDM terhadap peningkatan teknologi digital maka kinerja lebih efisiensi operasional, peningkatan pengalaman karyawan dan pengembangan kompetensi karyawan.

a) Efisiensi Operasional
Dalam teknologi digital dapat memungkinkan otomatisasi tugas administratif dan rutin, sehingga MSDM dapat lebih fokus pada strategi yang mendukung kontribusi pertumbuhan UMKM, seperti pelatihan dan pengembangan.

b) Peningkatan Pengalaman Karwayan
Pemanfaatan teknologi seperti HRIS (*Human Resoucre Information System*), aplikasi pelatihan online dan alat komunikasi digital dapat membantu menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik bagi karyawan dan dapat mendukung pengelolaan kinerja dan pelatihan.

c) Pengembangan Kompetensi Karyawan
Teknologi dapat

membantu pembelajaran dan pengembangan karyawan melalui pelatihan daring dan simulasi berbasis teknologi. Dengan ini dapat membantu para karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka agar relevan dengan kebutuhan UMKM.

Dengan adanya ini dapat bertujuan untuk memastikan UMKM dapat memanfaatkan teknologi secara efektif, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pengembangan karyawan dan keberlanjutan bisnis.

Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pengembangan dan pelatihan sangat untuk membuat perusahaan lebih kompetitif. Pekerja yang berpengalaman dan percaya diri adalah sumber daya penting yang memungkinkan perusahaan untuk berkembang dan berhasil. Untuk mencapai tujuan UMKM (Gustiana et al., 2022). Dalam konteks ini, diskusi kita akan berkonsentrasi pada tiga elemen utama pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, yang menyumbang peningkatan kualitas sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif UMKM: peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, peningkatan kinerja sumber daya manusia, dan persiapan sumber daya manusia untuk adaptasi.

Pertama, pelatihan yang terarah dan sesuai membantu karyawan memahami praktik dan teknologi terbaru, serta cara kerja yang efisien (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Kedua, terbukti bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kinerja karyawan, membuat mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh UMKM, dan bahwa program pengembangan SDM di dinas tersebut meningkatkan kualitas, ketepatan, dan kecepatan hasil kerja. Namun, penting untuk diingat bahwa pelatihan dan

pengembangan sumber daya manusia bukan hanya meningkatkan keterampilan profesional seseorang, tetapi juga meningkatkan kapasitas mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Terakhir, dalam dunia pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia sangat penting untuk membantu karyawan mengatasi perubahan di tempat kerja, seperti teknologi, metode kerja, sikap, perilaku, dan pengetahuan yang berubah (Cahya et al., 2021). UMKM harus menyadari pentingnya pelatihan dan membuat sistem pelatihan SDM yang tepat untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dengan mendukung upaya karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka, organisasi memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan menghadapi tantangan dengan lebih baik.

Tantangan dalam Meningkatkan Kualitas SDM

Untuk mempertahankan keunggulan dalam persaingan di era yang penuh dengan perubahan dan tantangan, usaha kecil dan menengah (UMKM) harus meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM). UMKM sering menghadapi tantangan dalam menjalankan upaya tersebut, seperti batasan anggaran, waktu, dan sumber daya.

Dengan keterbatasan dana, keputusan tentang mengelola sumber daya manusia (SDM) dan merancang program pelatihan menjadi kurang efektif. Untuk mengatasi hal ini, UMKM mungkin mencari cara lain, seperti mencari sumber daya pelatihan yang lebih murah, menggunakan teknologi untuk mengadakan pelatihan secara daring, atau bahkan bekerja sama dengan lembaga pendidikan atau pemerintah untuk mendapatkan dukungan dana atau program pelatihan yang didukung

pembangunan. Strategi-strategi ini memungkinkan perusahaan untuk tetap berkonsentrasi pada pertumbuhan karyawan meskipun anggaran terbatas.

Masalah lainnya adalah keterbatasan waktu dan sumber daya. Pekerja yang terlibat dalam kegiatan operasional sehari-hari merasa sulit untuk mematuhi program pelatihan yang menyita waktu (Titop et al., 2023). Lebih jauh lagi, UKM mungkin tidak memiliki cukup staf untuk mengakomodasi kebutuhan pelatihan unik setiap karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan lebih banyak stres dan kelelahan di antara karyawan, pelatihan yang tidak efektif, dan kurangnya keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian oleh Hanah et al. (2023), bisnis dapat mengatasi masalah ini dengan sejumlah cara. Perusahaan harus terlebih dahulu memilih metode terbaik untuk mengukur manfaat pelatihan terhadap kinerja pekerja dan produktivitas UKM secara keseluruhan. Pengukuran ini seharusnya tidak ambigu dan berguna untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan membuat penyesuaian yang diperlukan. Oleh karena itu, UMKM dapat mengoptimalkan program pelatihan dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

SIMPULAN

UMKM harus meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan pengembangan agar tetap dapat bersaing di era digital yang dinamis dan terus berubah. Selain memiliki kemampuan teknis, SDM yang baik juga memiliki jiwa kreativitas yang kuat, mampu beradaptasi dengan cepat, serta tidak pernah berhenti belajar dan berkembang. Untuk meningkatkan pemahaman tentang sumber daya manusia dan siap menghadapi

perubahan, pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif sangatlah penting.. Meskipun ada beberapa hambatan untuk meningkatkan kelebihan UMKM dapat berhasil dalam era digital dengan memanfaatkan teknologi, strategi yang tepat, dan komitmen berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Zulkifli, N., Zamri, N., Harun, N., & Abidin, N. (2022). The benefits of having key performance indicators (kpi) in public sector. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v12-i3/15064>
- Corekcioglu, S., Horuz, D., & Paksoy, M. (2020). The influence of effective human resource management on the success of SMEs in Gaziantep and its environment in 2018. *Research Papers in Economics and Finance*, 4(4), 15-30, <https://doi.org/10.18559/ref.2020.4.2>.
- Gbadegeshin, S. A., Oyelere, S. S., Olaleye, S. A., Sanusi, I. T., Ukpabi, D. C., Olawumi, O., & Adegbite, A. (2019). Application of information and communication technology for internationalization of Nigerian small-and medium-sized enterprises. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 85(1), e12059.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Karim, R. Al. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(December), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbra.vol21is2pg13>.
- Novita, Tiara dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197.
- Perdana, Ariwan K. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75–80.
- Purwanto, H., & Trihudiyatmanto, 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.
- Rahmadyah, Niken & Aslami, Nuri. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital. Ekonomi : *Jurnal Ekonomi*, 2(1), 91-96.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi*, 9(2), 389–395.
- Simanungkalit, E. F. B. (2020). Pengaruh inflasi terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 13(3), 327–340.
- Sudaryana, Yayan, et al. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemasaran Berbasis Usaha Mikro di UMKM Cibodas Jasa Kota Tangerang. *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat*, Vol. 2.(2).
- Sutabri, T. (2000). Konsep Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi.
- Umar, H. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama,Jakarta.