

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Era Digital Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja UMKM

Nieke Masruchiyah^{1*}, Wahyu Murti¹, Arni Kurniati¹

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Borobudur, Indonesia

<i>Received</i> 26 Desember 2024	Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital dan upaya peningkatan produktivitas usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Pelatihan ini mencakup analisis kompetensi yang dibutuhkan oleh para profesional sumber daya manusia dan peran mereka dalam merancang strategi dan kebijakan yang efektif untuk pengelolaan SDM dalam organisasi. Selain itu, pelatihan ini juga menyoroti tantangan yang dihadapi oleh UMKM, terutama dalam hal rendahnya tingkat produktivitas, nilai tambah dan kualitas produk. Kata kunci: pemberdayaan sumber daya manusia, era digital, produktivitas
<i>Revised</i> 30 December 2024	
<i>Accepted</i> 30 December 2024	
<i>*Correspondence</i> Nieke Masruchiyah Email: nieke69ms@gmail.com	Abstract <i>This research aims to find out the management of human resources (HR) in the digital era and efforts to increase the productivity of micro, small and medium enterprises (MSMEs). The training covered an analysis of the competencies required by human resource professionals and their role in designing effective strategies and policies for HR management in organisations. In addition, the training also highlighted the challenges faced by MSMEs, especially in terms of low levels of productivity, added value and product quality.</i> Keywords: human resource empowerment, digital era, productivity

PENDAHULUAN

Desa Sabandar terdiri dari 5 dusun dengan total luas sekira 285.525 Ha (Peraturan Desa Sabandar No.07 Tahun 2020 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Desa Sabandar 05 Tahun 2019 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Sabandar Tahun Anggaran 2020, 2020) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Luas Wilayah Desa Sabandar

Luas Wilayah Desa Sabandar	285.525	Ha
Luas Pemukiman	69.420	Ha
Luas Pesawahan	92.053	Ha
Luas Kolam	75.425	Ha
Luas Kuburan	2.656	Ha
Luas Pekarangan	29.415	Ha
Luas Perkantoran	3.369	Ha
Luas Prasarana Umum Lainnya	13.187	Ha
Total Luas	285.525	Ha

Mayoritas penduduk desa Sabandar adalah petani dan pekerja di sektor informal. Tingkat pendidikan rata-rata masyarakat masih tergolong rendah

hingga menengah. UMKM berperan penting dalam menopang perekonomian desa, namun banyak yang masih terkendala masalah pengetahuan tentang perijinan, variasi dan kualitas produk, standard pemasaran, maupun penggunaan media digital. Sebagai informasi, desa Sabandar memiliki sekira 32 unit UMKM yang bertumbuh kembang. Infrastruktur dasar seperti jalan dan listrik tersedia cukup memadai, namun akses ke teknologi dan informasi masih terbatas.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, dan tanggung jawab karyawan dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa definisi pemberdayaan SDM menurut para ahli:

1. Sedarmayanti (2014): Pemberdayaan karyawan adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi, dan kemampuan manajemen(Adwi et al., 2023).
2. Chasanah (2008): Pemberdayaan karyawan adalah pemberian

otonomi, wewenang, kepercayaan, dan dorongan kepada individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan(Ardiani & Putra, 2017).

3. Pemberdayaan karyawan adalah proses memampukan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau tanggung jawab kelompoknya(Widjaja et al., 2008).
4. Mardikanto dan Soebiato (2013): Pemberdayaan menunjuk pada kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah, untuk memiliki akses terhadap sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka meningkatkan pendapatan dan memperoleh barang serta jasa yang mereka perlukan(Mahino et al., 2018).

Pemberdayaan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi(Lutfihyanto et al., 2022), serta membantu karyawan mencapai tujuan mereka dengan memberikan otorisasi

untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Era digital adalah masa di mana hampir seluruh bidang dalam tatanan kehidupan sudah dibantu dengan teknologi digital (Larasati et al., 2021). Istilah ini juga bisa diartikan sebagai munculnya teknologi digital yang menggantikan teknologi-teknologi yang sebelumnya sudah digunakan (mekanik dan elektronik analog) oleh manusia. Para ahli memiliki beragam pandangan tentang digital, dan berikut adalah beberapa definisi menurut mereka:

1. Gerard Goggin, digital adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan teknologi komputer elektronik dan jaringan telekomunikasi dalam pengolahan, penyimpanan, dan penyebaran informasi (Kompasiana, 2024).
2. Lev Manovich mendefinisikan digital sebagai bentuk representasi yang menggunakan angka dan simbol biner. Digital memberikan kemampuan untuk memproduksi, merekam, dan memanipulasi informasi secara akurat (Ott, 2024).
3. Paul Dourish, digital adalah fenomena yang berkaitan dengan penggunaan teknologi komputer dalam berbagai aspek kehidupan

manusia, termasuk interaksi sosial, pekerjaan, dan hiburan (Aurelia, 2024).

4. Stuart Hall mendeskripsikan digital sebagai medium yang memungkinkan produksi, reproduksi, dan distribusi pesan yang terkandung dalam tanda dan simbol (Kadri, 2018).
5. Manuel Castells, digital adalah basis teknologi yang memungkinkan terjadinya transformasi fundamental dalam semua aspek kehidupan sosial, termasuk komunikasi, ekonomi, dan politik (Fariadi, 2019).

Dalam pandangan para ahli, istilah “digital” bukan sekadar alat teknologi, melainkan fenomena besar yang telah merubah cara hidup dan berinteraksi manusia di era modern ini. Penting bagi kita untuk memahami serta mengelola pengaruh positif dan negatif dari digitalisasi ini demi menciptakan kehidupan yang seimbang dan terarah.

Menurut Hasibuan, produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) (Ratnasari, 2021). Dengan demikian, produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret yang dihasilkan jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan. Lebih

lanjut, produktivitas kerja juga melibatkan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber daya secara efisien, dan menjaga kualitas yang tinggi.

Produktivitas sebagai Kunci Kesuksesan, dimana para ahli menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau suatu organisasi dalam menghasilkan output atau hasil dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien (Irfan et al., 2023). Menurut U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, produktivitas adalah perbandingan antara jumlah hasil (output) dengan jumlah sumber daya (input) yang diberikan untuk menghasilkan barang atau jasa (Wahyuni, 2017). Jadi, produktivitas kerja melibatkan kompleksitas dan berbagai aspek, termasuk efisiensi penggunaan sumber daya dan pengaturan tugas yang efektif.

Pengertian UMKM menurut UU No. 20 Tahun 2008, UMKM ialah usaha perdagangan yang dikelola oleh perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif dengan kriteria yang sudah ditetapkan dalam Undang-undang (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008, 2008). Menurut Bank Indonesia Usaha kecil

adalah usaha produktif milik warga negara Indonesia, yang berbentuk badan usaha orang perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha berbadan hukum seperti koperasi; bukan merupakan anak perusahaan atau cabang yang dimiliki, dikuasai atau berafiliasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah atau besar (Sugiyono et al., 2019). Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan atau memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 200.000.000 per tahun, sedangkan usaha menengah, merupakan usaha yang memiliki kriteria aset tetapnya dengan besaran yang dibedakan antara industry manufaktur (Rp. 200.000.000 s.d. 8 Rp. 500.000.000) dan non manufaktur (Rp. 200.000.000 s.d. Rp. 600.000.000).

Menurut Rudjito, UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) adalah usaha yang membantu perekonomian Indonesia (Kiswandi et al., 2023). Sebab melalui UMKM akan membentuk lapangan kerja baru dan meningkatkan devisa negara melalui pajak badan usaha. Demikian pula, Adi M. Kwartono menyatakan bahwa UMKM ialah kegiatan ekonomi rakyat yang memiliki kekayaan bersih maksimal Rp200.000.000,- di mana tanah dan bangunan tempat usaha tidak diperhitungkan.

Selain itu, UMKM juga dapat diartikan sebagai kegiatan ekonomi yang memiliki omzet penjualan tahunan paling banyak, yakni Rp1.000.000.000,- dan milik warga negara Indonesia. Namun menurut Ina Primiana, UMKM merupakan pengembangan kawasan andalan untuk mempercepat pemulihan perekonomian guna mewadahi program prioritas serta pengembangan berbagai sektor dan potensi.

Dari pengertian UMKM menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa UMKM merupakan usaha produktif milik warga negara Indonesia, yang berbentuk badan usaha orang perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha berbadan hukum seperti koperasi; bukan merupakan anak perusahaan atau cabang yang dimiliki, dikuasai atau berafiliasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah atau besar dan pengembangan kawasan andalan untuk mempercepat pemulihan perekonomian guna mewadahi program prioritas serta pengembangan berbagai sektor dan potensi.

Dengan demikian, produktifitas kerja UMKM adalah upaya yang dilakukan UMKM dengan menggunakan sumber daya yang ada atau tersedia di daerahnya untuk menghasilkan produk yang berdaya guna secara efisien.

METODOLOGI

Pendekatan kualitatif yang digunakan dengan metode deskriptif survey. Dengan sumber data pada 32 Unit UMKM di Karangtengah Cianjur. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan wawancara pada UMKM sebanyak 32 Unit.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Desa Sabandar memiliki 32 unit UMKM, dan kecamatan Karangtengah Cianjur memiliki sekira 450 unit UMKM. Fakta ini membuat kelompok dosen antusias melakukan kegiatan di desa Sabandar dalam rangka turut serta memajukan ekonomi kerakyatan yang terdapat di wilayah tersebut. Hal ini selaras dengan tujuan UMKM dalam rangka pengembangan kawasan andalan untuk mempercepat pemulihan perekonomian guna mewadahi program prioritas serta pengembangan berbagai sektor dan potensi.

Dalam rangka pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada era digital untuk meningkatkan produktifitas UMKM maka secara sistematis disajikan tahapan-tahapan pelaksanaannya sebagai berikut:

A. Analisis Kompetensi SDM di Era Digital

Identifikasi kompetensi yang diperlukan oleh profesional sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi era digital. Ini melibatkan pemahaman tentang nilai-nilai organisasi, pengelolaan talenta, kepemimpinan, dan penggunaan teknologi digital antara lain yaitu,

1. Identifikasi Kompetensi SDM:

- Pemahaman Teknologi Digital: SDM harus memahami teknologi digital yang relevan dengan pekerjaan mereka. Ini termasuk pemahaman tentang perangkat lunak, aplikasi, dan platform yang digunakan dalam bisnis.
- Keterampilan Digital: Kemampuan menggunakan alat digital, seperti komputer, perangkat mobile, dan perangkat lunak produktivitas, sangat penting. Ini mencakup keterampilan dalam mengelola email, mengoperasikan spreadsheet, dan

berkomunikasi melalui platform digital.

- Cybersecurity Awareness: SDM harus memahami risiko keamanan siber dan tahu bagaimana melindungi data dan informasi perusahaan dari ancaman siber.

2. Adaptabilitas dan Pembelajaran Berkelanjutan:

- SDM harus siap beradaptasi dengan perubahan teknologi. Ini melibatkan kemampuan belajar secara berkelanjutan, mengikuti tren industri, dan menguasai alat-alat baru.
- Kemampuan Belajar Mandiri: SDM perlu memiliki inisiatif untuk belajar sendiri, baik melalui kursus daring, buku, atau pelatihan internal.

3. Kemampuan Analisis Data:

- SDM harus mampu mengumpulkan, menganalisis, dan mengambil keputusan berdasarkan data. Ini melibatkan pemahaman

tentang statistik, analisis data, dan penggunaan alat analisis seperti Excel atau Python.

4. Kemampuan Berkomunikasi Digital:

- SDM harus dapat berkomunikasi secara efektif melalui platform digital. Ini termasuk kemampuan menulis email yang jelas, berkomunikasi melalui media sosial, dan menggunakan alat kolaborasi seperti Slack atau Microsoft Teams.

5. Manajemen Proyek Digital:

- SDM perlu memahami konsep manajemen proyek dan alat-alat yang digunakan dalam manajemen proyek digital. Ini melibatkan pemahaman tentang alur kerja, pengelolaan tugas, dan alat seperti Trello atau Asana.

6. Etika Digital dan Privasi:

- SDM harus memahami etika penggunaan teknologi digital, termasuk privasi

data dan kebijakan penggunaan perangkat.

B. Strategi Pengelolaan SDM:

Diskusikan strategi dan kebijakan yang efektif untuk pengelolaan SDM di organisasi. Fokus pada bagaimana SDM dapat memposisikan bisnis secara strategis, membangun hubungan berdasarkan kepercayaan, dan mengelola tekanan dalam bisnis. Berikut adalah beberapa strategi efektif dalam pengelolaan SDM:

1. Pemahaman Skill yang Dibutuhkan:

- Identifikasi skill yang diperlukan oleh perusahaan. Setiap peran memerlukan kualifikasi yang berbeda. Memilih karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan akan berkontribusi pada pertumbuhan bisnis secara keseluruhan.

2. Pengelolaan Tim dengan Baik:

- Pastikan setiap anggota tim memahami SOP (Standard Operating Procedure) yang berlaku.

- Jelaskan peran masing-masing anggota tim dan alokasikan tugas secara optimal. Ketika semua orang tahu posisi mereka, tugas dapat diselesaikan dengan efisien.
3. Transparansi dan Kerahasiaan yang Tepat:
- Berkomunikasilah secara teratur dengan seluruh karyawan. Gunakan rapat, email, atau buletin untuk memastikan informasi terdistribusi dengan baik.
 - Pertimbangkan kerahasiaan dengan mengadakan pertemuan pribadi saat membahas masalah pribadi karyawan atau kritikan terkait kinerja.
4. Pengembangan Karyawan:
- Berinvestasilah dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Ini meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.
 - Fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan tren industri.
5. Evaluasi Kinerja secara Teratur:
- Lakukan evaluasi kinerja secara berkala. Berikan umpan balik konstruktif dan rencanakan pengembangan lebih lanjut.
 - Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan area perbaikan karyawan.
6. Pengelolaan Konflik dengan Bijaksana:
- Tangani konflik dengan sensitivitas dan keadilan. Berikan solusi yang memperkuat hubungan antar karyawan dan tim.
 - Fokus pada penyelesaian yang memajukan tujuan organisasi.
- Bahas tantangan yang dihadapi oleh UMKM, termasuk rendahnya tingkat produktivitas, nilai tambah, dan kualitas produk. Jelaskan bagaimana pengelolaan SDM yang baik dapat membantu mengatasi tantangan ini. Berikut adalah beberapa tantangan

yang sering dihadapi oleh UMKM di Indonesia:

1. Terbatasnya Akses Pembiayaan:

- UMKM sering mengalami kesulitan dalam memperoleh akses ke sumber pembiayaan yang memadai. Bank-bank dan lembaga keuangan seringkali enggan memberikan pinjaman kepada UMKM karena risiko yang dianggap tinggi.
- Solusi: Pemerintah dan lembaga keuangan perlu meningkatkan program pembiayaan khusus untuk UMKM, serta memberikan edukasi tentang manfaat dan proses pengajuan pinjaman.

2. Kesiapan Digital:

- Banyak UMKM belum sepenuhnya memahami dan memanfaatkan teknologi digital. Kurangnya keterampilan digital dan infrastruktur yang terbatas menjadi hambatan dalam mengadopsi solusi digital.

- Solusi: Pelatihan dan pendampingan dalam penerapan teknologi digital, serta akses yang lebih mudah ke platform e-commerce dan pemasaran online.

3. Akses Pemasaran:

- UMKM sering kesulitan dalam memasarkan produk dan jasa mereka. Terbatasnya jangkauan pasar dan kurangnya pemahaman tentang strategi pemasaran menjadi tantangan.
- Solusi: Meningkatkan literasi pemasaran, memanfaatkan media sosial, dan berkolaborasi dengan platform e-commerce untuk memperluas jangkauan pasar.

4. Mempertahankan Profitabilitas:

- UMKM harus berjuang untuk mempertahankan profitabilitas. Ini melibatkan pengelolaan biaya, peningkatan omset, efisiensi operasional, dan

evaluasi terhadap seluruh aspek bisnis.

- o Solusi: Fokus pada pengurangan biaya, diversifikasi produk, dan peningkatan efisiensi produksi.

Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, UMKM dapat tumbuh dan berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian Indonesia. Dapat dicermati hasil infografis media Bisnis Indonesia hingga Tahun 2023 seerti di bawah ini:



Gambar 1. Infografis Media Bisnis Indonesia

Modernisasi sistem usaha dan kebijakan sistematis adalah langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas,

dan daya saing dalam berbagai sektor, termasuk UMKM. Berikut adalah penjabaran sistematis mengenai modernisasi sistem usaha dan kebijakan:

1. Analisis Kebutuhan dan Tantangan:

- o Identifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh UMKM. Ini melibatkan pemahaman tentang perubahan lingkungan bisnis, teknologi, dan regulasi.

2. Peningkatan Infrastruktur Teknologi:

- o Modernisasi sistem usaha melibatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). UMKM perlu mengadopsi perangkat lunak, aplikasi, dan sistem yang mempercepat proses bisnis, seperti manajemen inventaris, keuangan, dan pemasaran.

3. Pengembangan Kebijakan yang Sistematis:

- o Kebijakan yang sistematis mencakup peraturan,

pedoman, dan prosedur yang konsisten dan terstruktur. Ini membantu UMKM beroperasi dengan lebih efisien dan dapat diprediksi.

- o Contoh: Kebijakan tentang perizinan, pajak, dan perlindungan konsumen.

4. Pelatihan dan Peningkatan Keterampilan:

- o UMKM perlu diberikan pelatihan dalam mengelola teknologi dan mengoptimalkan sistem usaha. Ini melibatkan pengembangan keterampilan digital, manajemen keuangan, dan penguasaan alat-alat bisnis.

5. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan:

- o Setelah menerapkan modernisasi, UMKM harus terus memantau dan mengevaluasi efektivitas sistem dan kebijakan yang diterapkan.
- o Perbaikan berkelanjutan akan memastikan UMKM tetap adaptif dan kompetitif.

Dengan modernisasi sistem usaha dan kebijakan yang sistematis, UMKM dapat mengoptimalkan potensi mereka dan berkontribusi lebih baik pada perekonomian nasional

Pengembangan keterampilan digital merupakan langkah penting untuk mempersiapkan diri menghadapi era digital yang terus berkembang. Berikut adalah beberapa upaya sistematis dalam mengembangkan keterampilan digital:

1. Belajar Mandiri:

- o Manfaatkan sumber daya online, buku, dan kursus gratis untuk mengembangkan keterampilan digital dasar. Ini termasuk pemahaman tentang teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta kemampuan memecahkan masalah secara digital.

2. Kursus Online:

- o Bergabunglah dengan platform e-learning untuk mengikuti kursus keterampilan digital tertentu. Kursus ini dapat membantu meningkatkan pemahaman tentang

aplikasi, perangkat lunak,
dan alat digital.

Menguasai keterampilan digital membawa segudang manfaat bagi generasi muda. *Pertama*, keterampilan ini membuka pintu ke berbagai kesempatan belajar dan berkarya. Pendidikan jarak jauh, kursus daring, dan platform kolaborasi online memungkinkan mereka memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih luas tanpa terhambat oleh batasan geografis.

Kedua, keterampilan digital meningkatkan peluang kerja. Di era digital ini, hampir semua profesi membutuhkan pemahaman dasar tentang TIK. Generasi muda yang memiliki keterampilan digital yang mumpuni akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan dan berkarir di bidang yang lebih prospektif.

Ketiga, keterampilan digital meningkatkan kualitas hidup. Kemampuan mengakses informasi, berkomunikasi, dan berpartisipasi dalam komunitas online membuka kesempatan bagi generasi muda untuk mengembangkan diri, memperkaya wawasan, dan berkontribusi pada masyarakat.

Menumbuhkan keterampilan digital generasi muda tidak hanya menjadi tanggung jawab pendidikan formal. Orang tua, pendidik, dan masyarakat memiliki peran penting dalam memfasilitasi dan mendukung proses ini. Sekolah harus mengintegrasikan keterampilan digital ke dalam kurikulum dan menyediakan sarana belajar yang memadai.

Orang tua dapat berperan dalam menumbuhkan minat anak pada teknologi dan mendorong mereka untuk bereksplorasi dengan cara yang aman dan terarah. Komunitas dapat menyelenggarakan lokakarya, program literasi digital, dan menyediakan akses ke teknologi bagi generasi muda.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Berikut adalah beberapa aspek peran UMKM:

1. Penyerapan Tenaga Kerja:

- UMKM menyerap sekitar 97% dari total tenaga kerja di Indonesia. Dengan memberikan lapangan kerja bagi banyak orang, UMKM membantu mengurangi tingkat pengangguran.

2. Kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB):

- Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UMKM, kontribusi UMKM terhadap PDB Nasional sebesar 60,5%. Ini menunjukkan bahwa UMKM memiliki potensi besar untuk terus berkembang dan berkontribusi lebih besar lagi pada perekonomian.

3. Investasi dan Pertumbuhan Ekonomi:

- UMKM dapat menghimpun hingga 60,4% dari total investasi di Indonesia. Dengan demikian, mereka memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi negara.

4. Pemerataan Ekonomi:

- UMKM berperan sebagai sarana untuk pemerataan tingkat perekonomian rakyat kecil. Dengan memberikan kesempatan kepada pelaku usaha di berbagai lapisan

masyarakat, UMKM membantu mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan.

Dengan kontribusi yang signifikan ini, UMKM menjadi pilar penting dalam memajukan perekonomian Indonesia.

KESIMPULAN

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam era digital merupakan langkah strategis yang krusial untuk meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dengan memanfaatkan teknologi digital, UMKM dapat mengoptimalkan pengelolaan SDM melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan. Beberapa poin penting yang dapat disimpulkan adalah:

1. Peningkatan Kompetensi Digital: Pelatihan dan pengembangan keterampilan digital bagi karyawan UMKM sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
2. Penggunaan Teknologi: Implementasi teknologi digital dalam operasional UMKM membantu dalam pengelolaan data, komunikasi, dan pemasaran yang lebih efektif.

3. Strategi Pengelolaan SDM: Pengelolaan SDM yang efektif melibatkan rekrutmen yang tepat, pengembangan keterampilan, dan retensi karyawan yang baik untuk mendukung pertumbuhan bisnis.
4. Tantangan dan Solusi: UMKM menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan akses teknologi. Namun, dengan strategi yang tepat, tantangan ini dapat diatasi untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adwi, A., Pratama Putra, A. D., Mulyadi, D. Z., Asraf, A., & Bagea, A. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota Kendari. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1), 9. [https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5\(1\).9-16](https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5(1).9-16)
- Ardiani, W., & Putra, R. (2017). Pengaruh Support Based Relationships Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Sebagai Pemediasi (Studi Kasus PT.Bank SUMUT di Kota Medan). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 94–107. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/bismana/article/view/359/299>
- Aurelia, Y. (2024). Interaksi Sosial Melalui Media Sosial Tiktok Di Kalangan Siswa Sma Pgri 4 Jakarta. *Global Komunika : Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(2), 46–54. <https://doi.org/10.33822/gk.v6i2.6563>
- Fariadi, D. (2019). Teknologi Informasi Komunikasi dan Masyarakat Jaringan: Studi pada “Duta Masyarakat.” *Jurnal Studi, Sosial, dan Ekonomi*, 4(2), 183–201.
- Irfan, A., Firdaus, A., & Prayitno, S. (2023). Analisis Pengelolaan Sarana Prasarana Kantor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Artajasa Pembayaran Elektronik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 1–11.
- Kadri. (2018). *Komunikasi Massa: Membedah Media Massa dengan Perspektif Kritis*. Sanabil.
- Kiswandi, F. R. P., Setiawan, M. C., & Ghifari, M. A. (2023). Peran UMKM (Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah) Terhadap Pertumbuhan Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 1(4), 154–162.

- Kompasiana. (2024, November).
Membangun Dunia Digital:
Bagaimana Perkembangan Teknologi
Memperngaruhi Dunia Pendidikan.
Kompasiana: Beyond Blogging.
<https://www.kompasiana.com/deborayank/674b3f5f34777c753c513852/membangun-dunia-digital-bagaimana-perkembangan-teknologi-memperngaruhi-dunia-pendidikan?page=all>
- Larasati, P. K. P., Kartika, K. D., Rahayu, A. S., Khairunisa, P., & Julianto, I. N. L. (2021). Efektivitas Content Creator Dalam Strategi Promosi Di Era Digital. *Seminar Nasional Desain (SANDI)*, 1.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.507>
- Lutfihyanto, W. A., Sendow, G. M., & Samadi, R. L. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Individu di Organisasi Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 09.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41113>
- Mahino, D. G., Kaawoan, J., & Ventje, K. (2018). Dampak sosial ekonomi melalui program kelompok usaha bersama (kubek) dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/view/20216>
- Ott, B. L. (2024). Communicating for Sustainability in the Digital Age: Toward a New Paradigm of Literacy. *Challenges*, 15(2), 29.
<https://doi.org/10.3390/challe15020029>
- Peraturan Desa Sabandar No.07 Tahun 2020 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Desa Sabandar 05 Tahun 2019 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Sabandar Tahun Anggaran 2020, Pub. L. No. 07 Tahun 2020, 11 (2020).
- Ratnasari, E. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *FOKUS*, 19(2), 238–243.
<https://doi.org/10.51826/fokus.v19i2.559>
- Sugiyono, Gumilang, A. M., Rosidawaty, & Septiani, T. (2019). Analisis Kebijakan Sistem Digitalisasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *BALANCE VACATION ACCOUNTING JOURNAL*, 65–71.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008, Pub. L. No. 20 (2008).

[https://ppid.unud.ac.id/img/admin/pa
ge_attc/a16a3dba809cb5346a0cbf2c0
073cd6d.pdf](https://ppid.unud.ac.id/img/admin/pa
ge_attc/a16a3dba809cb5346a0cbf2c0
073cd6d.pdf)

Wahyuni, H. C. (2017). *Analisis
Produktivitas: Konsep Dasar dan
Teknik Pengukuran Produktivitas
(Disertai contoh Implementasi dalam
Penelitian)*. Umsida Press.

Widjaja, D. C., Fulbertus, M., & Kusuma
D.W., F. (2008). Analisis Persepsi
Employee Empowerment Terhadap
Employee Turnover Intention Di
Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara.
Jurnal Manajemen Perhotelan, 4(2).
<https://doi.org/10.9744/jmp.4.2.72-84>