

## TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENGELOLAAN SDM UMKM; SOLUSI INOVATIF UNTUK MENINGKTKAN DAYA SAING MASYARAKAT KABUPATEN BENGKULU TENGAH

Slamet Widodo<sup>1</sup>, Nasution<sup>2</sup>, Mukti Trio Putra<sup>3</sup>, Erni Sisna Wati<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Bengkulu

[swidodo@unib.ac.id](mailto:swidodo@unib.ac.id) , [muktitrio@unib.ac.id](mailto:muktitrio@unib.ac.id) , [C3B024004.ernisisnawati@mhs.unib.ac.id](mailto:C3B024004.ernisisnawati@mhs.unib.ac.id)

Received: 10-06-2025

Revised: 18-06-2025

Approved: 27-05-2025

### ABSTRAK

*Pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Bengkulu Tengah melalui pelatihan dan pendampingan manajemen berbasis digital. Metode yang digunakan adalah Participatory Action Research (PAR) dengan melibatkan dosen dan mahasiswa Program Studi Manajemen S3 Universitas Bengkulu bersama mitra daerah seperti Dinas Koperasi, Pemerintah Daerah, dan Bank Bengkulu. Kegiatan dilakukan dengan tahapan identifikasi masalah, perencanaan aksi, pelaksanaan pelatihan, hingga evaluasi hasil pelatihan. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa pelatihan digital mampu meningkatkan pemahaman pelaku UMKM dalam pengelolaan SDM, mendorong penggunaan teknologi digital untuk pemasaran dan pembayaran, serta meningkatkan akses permodalan melalui sistem pembiayaan perbankan. Transformasi digital terbukti menjadi solusi inovatif dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan UMKM di Bengkulu Tengah. Simpulan dari pengabdian ini adalah pemberdayaan UMKM melalui pelatihan digitalisasi manajemen SDM dapat memperkuat kapasitas produksi dan ekonomi masyarakat secara signifikan.*

**Kata Kunci :** *Pemberdayaan UMKM, Manajemen Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital, Participatory Action Research, Daya Saing UMKM*

### PENDAHULUAN

Dalam era digital, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam meningkatkan daya saing. UMKM memiliki peran penting dalam perekonomian daerah, namun masih menghadapi kendala dalam pengelolaan SDM, terutama dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan. Menurut Suwaji, Hepiyanto, dan Kurniawati (2024), pemanfaatan teknologi digital dalam sistem manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi serta memberikan ruang bagi inovasi dan kolaborasi antarpegawai. Transformasi ini menuntut UMKM tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan.

Sementara itu, Ainurrokhim, Citra Hati, dan Adibta (2024) menyatakan bahwa meskipun potensi digitalisasi cukup besar, UMKM di Indonesia masih terkendala oleh rendahnya literasi digital dan terbatasnya akses terhadap pelatihan berbasis teknologi. Dukungan berupa pelatihan dan insentif pemerintah sangat diperlukan agar UMKM mampu mengelola SDM secara strategis. Selain itu, menurut Andriyani dan Dewi (2024), strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi digital juga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas usaha. Hal ini sejalan dengan temuan Darmawan, Hamid, dan Sulastri (2024) yang menegaskan bahwa kolaborasi antara sektor pendidikan dan UMKM dapat menjadi solusi dalam menyiapkan tenaga kerja yang lebih siap menghadapi era digital.

Banyak pelaku UMKM di Kabupaten Bengkulu Tengah masih mengandalkan metode konvensional yang kurang efisien, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas dan sulitnya adaptasi terhadap perkembangan industri. Di masa depan, digitalisasi akan semakin menjadi faktor penentu dalam peningkatan produktivitas UMKM. Menurut World Bank (2022), UMKM yang mampu mengadopsi teknologi digital

secara optimal akan lebih tangguh menghadapi persaingan global dan perubahan ekonomi. Selain itu, integrasi digital dengan rantai pasok, pemanfaatan AI dalam analisis bisnis, serta peningkatan keterampilan digital tenaga kerja akan semakin memperkuat daya saing UMKM.

Keterbatasan akses terhadap teknologi serta minimnya pemahaman mengenai digitalisasi menjadi kendala utama dalam pengelolaan SDM di sektor UMKM. Tanpa pemanfaatan teknologi yang tepat, UMKM sulit berkembang dan menghadapi persaingan yang semakin ketat di era industri 4.0. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis untuk mendorong transformasi digital dalam manajemen SDM agar UMKM dapat lebih profesional dan efisien dalam operasionalnya. Transformasi digital dalam pengelolaan SDM UMKM harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia agar dapat diterapkan secara sistematis dan legal. Beberapa regulasi yang mendukung pengelolaan tenaga kerja dan pemanfaatan teknologi di antaranya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja, termasuk aspek perekrutan dan pelatihan. Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menegaskan pentingnya pemberdayaan UMKM dalam berbagai aspek, termasuk dalam pengelolaan SDM dan akses terhadap teknologi. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM turut mendorong penggunaan teknologi dalam pengembangan usaha agar lebih kompetitif.

Sementara itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penerapan Analisis Jabatan dan Beban Kerja memberikan panduan bagi pelaku usaha dalam mengelola SDM secara efektif dan efisien. Dengan mengacu pada regulasi ini, digitalisasi pengelolaan SDM di sektor UMKM dapat diterapkan dengan lebih optimal dan berkelanjutan. Sebagai langkah konkret dalam mendukung transformasi digital, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk membantu pelaku UMKM binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Kabupaten Bengkulu Tengah dalam memanfaatkan teknologi digital dalam rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survei, ditemukan bahwa banyak UMKM masih menggunakan metode manual yang tidak efisien dalam pencatatan data karyawan dan pemantauan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, tim pelaksana memberikan pelatihan terkait penggunaan platform digital untuk manajemen SDM, termasuk pemanfaatan aplikasi berbasis cloud untuk pencatatan data, sistem evaluasi berbasis digital, serta pelatihan daring bagi tenaga kerja.

Kegiatan ini menyoroti pelaku UMKM, baik pemilik maupun pengelola usaha, yang ingin meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM melalui teknologi digital (Kementerian Koperasi dan UKM, 2020). Dengan pelatihan ini, mereka diharapkan mampu mengadopsi sistem digital dalam rekrutmen, pencatatan data, dan evaluasi kinerja karyawan (Putra & Santoso, 2019). Selain itu, karyawan UMKM juga menjadi sasaran utama agar lebih terampil dalam menggunakan teknologi yang mendukung produktivitas kerja. Kegiatan ini juga melibatkan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Kabupaten Bengkulu Tengah sebagai fasilitator pengembangan UMKM, sehingga program digitalisasi SDM dapat berjalan secara berkelanjutan (Dinas Koperasi Kabupaten Bengkulu Tengah, 2021). Komunitas dan asosiasi UMKM turut menjadi bagian dari sasaran untuk mempercepat transformasi digital di sektor usaha kecil dan menengah (World Bank, 2022). Dengan keterlibatan berbagai pihak, diharapkan UMKM dapat lebih profesional, adaptif, dan memiliki daya saing lebih tinggi di era digital. Hasil

dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta dalam mengelola SDM berbasis digital. Setelah mendapatkan pelatihan dan praktik langsung, UMKM mulai menerapkan teknologi dalam operasional mereka, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja (Putra & Santoso, 2019; Kementerian Koperasi dan UKM, 2020). Dengan transformasi ini, UMKM di Kabupaten Bengkulu Tengah diharapkan mampu lebih siap menghadapi tantangan bisnis di era digital serta meningkatkan daya saing mereka di pasar yang semakin kompetitif (World Bank, 2022; Dinas Koperasi Kabupaten Bengkulu Tengah, 2021). Berdasarkan pada analisis situasi yang diuraikan di atas, maka permasalahan mitra seperti :

- 1) Kurangnya Keterampilan Digital dalam Pengelolaan SDM Sebagian besar pelaku UMKM masih bergantung pada metode manual dalam mengelola tenaga kerja, sehingga menghambat efisiensi dan akurasi pencatatan data karyawan.
- 2) Minimnya Pemanfaatan Sistem Rekrutmen Berbasis Digital Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja masih dilakukan secara konvensional tanpa dukungan teknologi, yang menyebabkan kesulitan dalam menemukan calon pekerja yang sesuai dengan kebutuhan usaha.
- 3) Keterbatasan Akses terhadap Pelatihan dan Pengembangan SDM Pelaku UMKM jarang mendapatkan pelatihan mengenai teknologi digital dalam pengelolaan SDM, sehingga banyak yang tidak memahami cara memanfaatkan platform digital untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja.
- 4) Tidak Adanya Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Digital Kinerja karyawan tidak dipantau dengan sistem yang terstruktur, sehingga sulit bagi pemilik usaha untuk menilai produktivitas tenaga kerja secara objektif.
- 5) Kurangnya Kesadaran akan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Era Digital Pelaku UMKM masih kurang memahami kebijakan dan regulasi yang mendukung transformasi digital dalam manajemen SDM, sehingga belum dapat mengoptimalkan pemanfaatan teknologi secara legal dan berkelanjutan.

### **Solusi Mengatasi Masalah**

- 1) Pelatihan dan Pendampingan Digitalisasi SDM Mengadakan pelatihan bagi pelaku UMKM mengenai penggunaan teknologi dalam manajemen SDM, termasuk sistem pencatatan data karyawan, aplikasi evaluasi kinerja, serta sistem pelatihan online.
- 2) Implementasi Sistem Rekrutmen Berbasis Digital Memperkenalkan dan melatih pelaku UMKM dalam memanfaatkan platform rekrutmen online, seperti situs pencarian kerja dan aplikasi rekrutmen berbasis AI untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan bisnis.
- 3) Akses terhadap Program Pengembangan SDM Digital Menjalinkan kerja sama dengan instansi terkait dan lembaga pelatihan digital untuk menyediakan akses yang lebih luas bagi UMKM dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja mereka.

- 4) Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Teknologi Memanfaatkan aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis cloud agar UMKM dapat lebih mudah memantau dan menilai produktivitas tenaga kerja secara objektif dan real-time.
- 5) Sosialisasi Regulasi Ketenagakerjaan dan Digitalisasi SDM Memberikan pemahaman kepada pelaku UMKM mengenai regulasi ketenagakerjaan yang berlaku dan bagaimana kebijakan tersebut dapat mendukung digitalisasi dalam pengelolaan SDM mereka.

## **METODE KEGIATAN**

### **Langkah-Langkah Pelaksanaan**

Program ini akan dilaksanakan oleh Dosen dan Mahasiswa Angkatan XII Program Studi Manajemen S3 Universitas Bengkulu yang terdiri dari 10 Orang Dosen dan 10 mahasiswa. Pihak-pihak yang terlibat dalam pengabdian ini adalah Pemda Bengkulu Tengah, Dinas Koperasi, Bank Bengkulu Universitas Bengkulu. Sedangkan, metode pelaksanaan kegiatan pemberdayaan digital manajemen pemasaran syariah yakni *Participatory action research* (PAR). *Participatory action research* merupakan penyadaran Masyarakat mengenaipotensi dan masalah yang ada serta mendorong keikutsertaan atau partisipasi Masyarakat dalam kegiatan perubahan yang akan dilaksanakan.

Tahapan akan dimulai dari identifikasi masalah, menentukan kebutuhan, dan pelaksanaan kegiatan pelatihan. Adapun tahapan selengkapnya adalah sebagai berikut: Adapun rincian langkah-langkah dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu:

- 1) Identifikasi masalah, dilakukan dengan cara meninjau langsung situasi dan kondisi UMKM dan wawancara bersama para pelaku usaha UMKM di Kabupaten Bengkulu Tengah
- 2) Dari hasil observasi, kemudian dilanjutkan dengan perencanaan aksi melalui kolaborasi dengan Universitas Bengkulu, Pemda Kabupaten Bengkulu Tengah, Dinas Koperasi, Bank Bengkulu
- 3) Rencana yang disusun, kemudian diimplementasikan pelaksanaan p Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital (Membuat Kalender Kerja Karyawan di Era Digital) pada UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Kabupaten Bengkulu Tengah
- 4) Setelah pelatihan, sebagai bentuk keberlanjutan program yakni mendorong pelaku UMKM untuk memanfaatkan pembiayaan dari Bank Bengkulu dan system pembayaran menggunakan Qris Bank Bengkulu mendorong mendaftarkan produk agar memiliki sertifikat halal dan promosi melalui media sosial dan melalui web baik dinas koperasi dan pemerintahan Bengkulu Tengah
- 5) Di akhir program dilakukan penilaian dari seluruh rangkaian program yang telah dilaksanakan

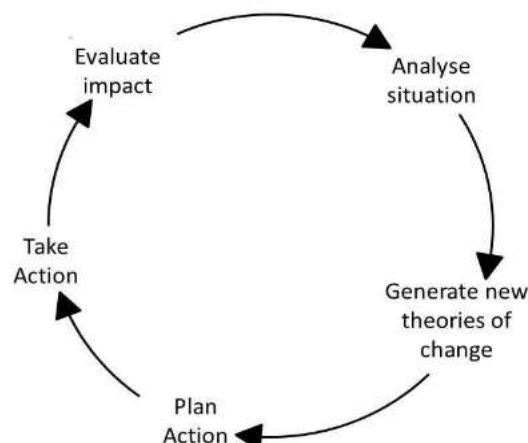
Dari tahap di atas secara keseluruhan proses pemberdayaan dilaksanakan oleh dari dan bersama masyarakat kabupaten Bengkulu Tengah. Hal ini yang menjadi ciri utama dari sebuah metode yang berbasis partisipasi masyarakat.

Kegiatan pengabdian pada masyarakat yang dilakukan ini secara teknis melibatkan dosen dan mahasiswa Program S3 Manajemen Angkatan XII Universitas Bengkulu dan segenap pengurus UMKM Bengkulu Tengah dalam memberikan pemahaman mengenai pentingnya mengetahui konsep manajemen dan pengelolaan SDM

dengan baik dalam menjalankan UMKM guna merencanakan dan menjalankan strategi bisnis. Keberadaan Lembaga Pengabdian pada Masyarakat, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIB, didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu dan profesional sesuai dengan bidangnya, serta sarana prasarana yang lengkap dan memadai untuk mendukung kegiatan pelatihan. Beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana Lembaga Pengabdian Masyarakat dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIB adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki aset SDM yaitu dosen yang profesional dan berpengalaman.
- 2) Mahasiswa S3 Manajemen Angkatan XII Universitas Bengkulu yang memiliki bekal pengetahuan yang cukup.
- 3) Memiliki sarana dan prasarana fasilitas pendukung pelatihan.

Sedangkan potensi yang dimiliki oleh UMKM masyarakat Kabupaten Bengkulu adalah kemauan dan kemampuan yang kuat untuk mendapatkan pembinaan tentang pelatihan. Berdasarkan beberapa *critical point* yang ada di masing-masing pihak yang terkait dalam kegiatan pelatihan ini, maka bentuk kerjasama ini diharapkan akan menghadirkan sinergisme yang amat strategis dan positif antara lembaga perguruan tinggi dengan mitra binaan. Siklus tersebut tidak berhenti hingga pada tahap tindakan/aksi, namun berlanjut ketahap evaluasi yang kemudian nantinya akan kembali ke refleksi, perencanaan program lanjutan dan pelaksanaan program hingga terjadi perubahan sosial sebagai tujuan Bersama.



**Gambar 1.** Gambaran Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini Dilaksanakan selama 1 Hari berlokasi di Aula Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Koperasi UKM Rena Lebar, Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah. Dengan Jumlah Peserta sebanyak 25 Pemilik UMKM di Kabupaten Bengkulu Tengah dengan Jadwal Kegiatan Sebagai Berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jadwal Kegiatan**

No	Kegiatan	Bulan ke		
		1-3	4	5
1	Survey awal pemantapan program	X		
2	Pengurusan surat administrasi			
3	Koordinasi pihak terkait			

No	Kegiatan	Bulan ke		
		1-3	4	5
4	Pendaftaran Peserta	X		
5	Seminar rencana kegiatan	X		
6	Pemantapan makalah materi/modul		X	
7.	Pelaksanaan pelatihan: Penjelasan Konsep Materi			X
8.	Pembuatan laporan			
9.	Seminar hasil kegiatan			X
10.	Revisi laporan			X
11.	Penggandaan laporan			X
12.	Pengiriman laporan			X

### HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengatasi tantangan tersebut, berbagai strategi dapat diterapkan agar UMKM lebih berkembang dan berdaya saing, antara lain :

- 1) Pemanfaatan Teknologi Digital: Digitalisasi dalam pemasaran, pembayaran, dan manajemen bisnis dapat meningkatkan efisiensi serta jangkauan pasar UMKM.
- 2) Peningkatan Akses Permodalan: Program kredit usaha rakyat (KUR) dan fintech lending dapat menjadi solusi bagi UMKM untuk mendapatkan modal usaha.
- 3) Pengembangan Kapasitas SDM: Pelatihan dan pendampingan bagi pelaku UMKM dalam bidang manajemen, pemasaran, dan inovasi produk sangat diperlukan.
- 4) Kolaborasi dan Kemitraan: Bermitra dengan perusahaan besar, e-commerce, atau koperasi dapat membantu UMKM memperluas jaringan bisnis mereka.
- 5) Dukungan Regulasi dan Kebijakan: Pemerintah perlu terus memperkuat kebijakan yang mendukung pengembangan UMKM, seperti insentif pajak, kemudahan perizinan, dan perlindungan produk lokal.

UMKM merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia yang berkontribusi besar dalam penciptaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi. Namun, tantangan seperti keterbatasan modal, kurangnya literasi digital, dan persaingan pasar harus diatasi dengan strategi yang tepat. Dengan dukungan teknologi, akses pembiayaan yang lebih baik, serta regulasi yang mendukung, UMKM dapat berkembang lebih pesat dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global.

### Kondisi Awal UMKM Masyarakat Kabupaten Bengkulu Tengah

Sebelum dilakukan intervensi kegiatan pengabdian kepada masyarakat, sebagian besar pelaku UMKM di Kabupaten Bengkulu Tengah masih berada dalam kondisi yang konvensional, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Adapun beberapa aspek penting yang menggambarkan kondisi awal sebagai berikut:

1. Pengelolaan SDM Masih Bersifat Manual  
 Sebagian besar UMKM di Bengkulu Tengah belum mengadopsi teknologi dalam proses pengelolaan SDM. Aktivitas seperti pencatatan kehadiran, pembayaran gaji, pembagian tugas, hingga evaluasi kinerja masih

dilakukan secara manual dengan menggunakan kertas, buku catatan, atau sekadar mengandalkan ingatan pribadi. Akibatnya:

- Data sering kali tidak terdokumentasi secara sistematis.
  - Sulit melakukan penelusuran data historis terkait karyawan.
  - Terjadi inkonsistensi dalam pencatatan, yang berdampak pada akurasi pengambilan keputusan.
2. Minimnya Pemahaman dan Penggunaan Teknologi Digital  
Mayoritas pelaku UMKM belum terbiasa menggunakan aplikasi atau sistem manajemen berbasis digital, baik karena keterbatasan keterampilan digital maupun kurangnya pemahaman tentang manfaat teknologi tersebut. Beberapa fakta lapangan menunjukkan:
- Tidak ada penggunaan aplikasi spreadsheet (seperti Excel atau Google Sheets) untuk mengatur jadwal kerja atau data pegawai.
  - Belum mengenal aplikasi HR (Human Resource) sederhana seperti Talenta, Mekari, atau aplikasi absensi online.
  - Rendahnya akses informasi terkait pelatihan digitalisasi SDM.
3. Minimnya Pelatihan dan Pembinaan SDM Berbasis Teknologi  
Kegiatan pelatihan, workshop, atau bimbingan teknis yang difokuskan pada pengelolaan SDM dan literasi digital masih sangat terbatas, baik yang diselenggarakan pemerintah, perguruan tinggi, maupun komunitas. Hal ini menyebabkan:
- SDM UMKM tidak siap menghadapi era digital.
  - Tidak ada upaya strategis untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui teknologi.
  - Ketergantungan pada sistem kerja tradisional tetap tinggi.
4. Kurangnya Infrastruktur Pendukung  
Faktor lain yang memperparah kondisi ini adalah keterbatasan infrastruktur digital di beberapa wilayah Bengkulu Tengah, seperti:
- Akses internet yang tidak stabil atau tidak tersedia di wilayah pedesaan.
  - Keterbatasan perangkat digital seperti laptop atau smartphone yang memadai.
  - Rendahnya daya beli pelaku UMKM terhadap perangkat dan langganan aplikasi digital.
5. Dampak terhadap Daya Saing dan Pertumbuhan UMKM  
Dengan sistem manual dan minim teknologi tersebut, UMKM di Bengkulu Tengah mengalami berbagai hambatan dalam peningkatan daya saing, antara lain:
- Sulit bersaing dengan UMKM dari daerah lain yang sudah terdigitalisasi.
  - Tidak memiliki sistem evaluasi kerja yang jelas dan terukur.
  - Lambat dalam mengambil keputusan strategis terkait pengembangan SDM dan produktivitas usaha.



**Gambar 2.** Pelatihan Digitalisasi SDM UMKM Bengkulu Tengah

Kondisi awal pengelolaan SDM UMKM di Kabupaten Bengkulu Tengah menggambarkan adanya kesenjangan digital yang cukup besar. Ketergantungan pada sistem manual, minimnya pelatihan teknologi, dan lemahnya infrastruktur menjadi tantangan utama yang harus segera diatasi. Tanpa transformasi digital yang menyeluruh dan terarah, potensi pertumbuhan UMKM di wilayah ini akan sulit berkembang secara optimal di era ekonomi digital saat ini. Sebelum tim pelaksana pengabdian kepada masyarakat mengusulkan pelatihan meningkatkan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola SDM berbasis Transformasi digital agar dapat menjadi solusi inovatif untuk meningkatkan daya saing masyarakat Kabupaten Bengkulu Tengah. Tim terlebih dahulu melakukan identifikasi sumber daya yang ada di Kabupaten Bengkulu Tengah. Pada kegiatan ini dimulai dengan mengajukan surat permohonan ke beberapa instansi Pemerintahan Bengkulu Tengah.

Dinas koperasi dan UMKM kemudian di lajutkan diskusi Bersama melalui rapat beberapa instansi dan perwakilan anggota pengabdian tentang kolaborasi pengabdian bertujuan untuk meningkatkan kapasitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) melalui program pelatihan dan pendampingan. UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian lokal, namun sering menghadapi berbagai kendala dalam mengelola usaha dan meningkatkan daya saingnya. Untuk itu, program ini akan memberikan pelatihan yang komprehensif kepada UMKM dalam meningkatkan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola SDM berbasis Transformasi digital

### **Peran Pelatihan Digital bagi Karyawan UMKM**

Pelatihan digital merujuk pada proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan menggunakan platform digital atau teknologi berbasis internet. Menurut Noe (2020), pelatihan digital memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan baru melalui e-learning, webinar, atau modul interaktif tanpa terbatas oleh waktu dan lokasi. Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), pelatihan digital menjadi solusi efektif untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja tanpa mengganggu operasional bisnis. Pelatihan digital mencakup berbagai aspek, seperti penguasaan teknologi informasi, pemasaran digital, manajemen keuangan berbasis aplikasi, dan keterampilan komunikasi online. Menurut OECD (2021), pelatihan digital bagi karyawan UMKM memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha di era ekonomi digital.



**Gambar 3.** Penerapan Aplikasi Manajemen SDM di Usaha Lokal

Pelatihan digital merujuk pada proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan menggunakan platform digital atau teknologi berbasis internet. Menurut Noe (2020), pelatihan digital memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan baru melalui e-learning, webinar, atau modul interaktif tanpa terbatas oleh waktu dan lokasi. Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), pelatihan digital menjadi solusi efektif untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja tanpa mengganggu operasional bisnis. Pelatihan digital mencakup berbagai aspek, seperti penguasaan teknologi informasi, pemasaran digital, manajemen keuangan berbasis aplikasi, dan keterampilan komunikasi online. Menurut OECD (2021), pelatihan digital bagi karyawan UMKM memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha di era ekonomi digital. Pelatihan digital membawa berbagai manfaat bagi karyawan UMKM, yang berkontribusi terhadap efisiensi operasional dan pertumbuhan bisnis. Beberapa manfaat utama yang telah diidentifikasi dalam berbagai pengabdian antara lain:

- 1) **Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas**  
Menurut studi dari McKinsey (2022), karyawan yang mendapatkan pelatihan digital mengalami peningkatan produktivitas hingga 30% karena lebih efisien dalam menggunakan teknologi untuk mendukung pekerjaan mereka.
- 2) **Efisiensi Waktu dan Biaya**  
Pelatihan digital memungkinkan UMKM menghemat biaya perjalanan dan penyelenggaraan pelatihan konvensional. Selain itu, karyawan dapat belajar sesuai dengan waktu yang mereka miliki tanpa mengganggu jam kerja (Deloitte, 2021).
- 3) **Adaptasi terhadap Transformasi Digital**  
Menurut World Economic Forum (2021), salah satu tantangan utama dalam digitalisasi UMKM adalah kurangnya literasi digital tenaga kerja. Pelatihan digital membantu karyawan memahami dan mengadopsi teknologi baru dengan lebih cepat, sehingga UMKM dapat bersaing di pasar yang semakin digital.
- 4) **Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Karyawan**  
Menurut Gallup (2022), perusahaan yang memberikan akses pelatihan digital bagi karyawan memiliki tingkat kepuasan dan retensi tenaga kerja

yang lebih tinggi karena karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang.

5) Akses ke Sumber Daya Pelatihan Global

Dengan pelatihan berbasis digital, UMKM dapat mengakses kursus dan materi dari berbagai institusi ternama, termasuk universitas dan lembaga pelatihan internasional, yang sebelumnya sulit dijangkau oleh usaha kecil dan menengah (Harvard Business Review, 2022).

Meskipun memiliki banyak manfaat, implementasi pelatihan digital bagi karyawan UMKM masih menghadapi beberapa tantangan, di antaranya:

1) Kurangnya Infrastruktur dan Akses Teknologi

Di beberapa wilayah, akses internet masih terbatas, sehingga menghambat pelaksanaan pelatihan digital bagi UMKM yang berada di daerah terpencil (World Bank, 2021).

2) Rendahnya Kesadaran akan Pentingnya Pelatihan Digital

Banyak pelaku UMKM yang masih menganggap pelatihan sebagai biaya tambahan yang tidak memberikan dampak langsung terhadap bisnis mereka (Asian Development Bank, 2022).

3) Keterbatasan Sumber Daya dan Waktu

Karyawan UMKM sering kali memiliki tanggung jawab kerja yang padat, sehingga sulit untuk mengikuti pelatihan secara reguler (UNESCO, 2021).

4) Kurangnya Keterampilan Digital Dasar

Banyak karyawan UMKM yang belum memiliki keterampilan dasar dalam menggunakan perangkat teknologi, sehingga membutuhkan pendampingan tambahan sebelum dapat mengikuti pelatihan digital dengan efektif (MIT Sloan, 2022).

Di masa depan, pelatihan digital akan menjadi kunci utama dalam meningkatkan daya saing UMKM di tengah persaingan global. Menurut laporan World Bank (2022), UMKM yang memberikan pelatihan digital bagi karyawannya memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dan bertahan dalam ekosistem bisnis yang semakin terdigitalisasi. Dengan meningkatnya investasi dalam pelatihan digital, UMKM dapat meningkatkan inovasi, mempercepat transformasi bisnis, dan membuka peluang ekspansi ke pasar yang lebih luas.

### **Penyuluhan pelatihan peningkatan Daya Saing Masyarakat Kabupaten Bengkulu Tengah melalui Transformasi Digital**

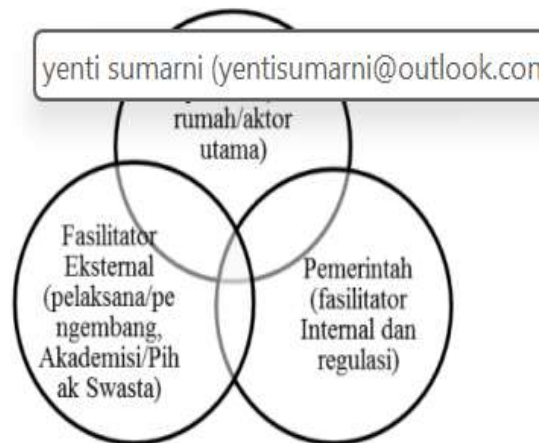
Pelaku UMKM Kabupaten Bengkulu Tengah setelah diberikan penyuluhan dan diskusi oleh tim pengabdian, kemudian diberikan kegiatan pelatihan, workshop, atau bimbingan teknis yang difokuskan pada pengelolaan SDM dan literasi digital. Dengan diberikan pelatihan pengelolaan SDM UMKM di Kabupaten Bengkulu Tengah maka kesenjangan digital yang ketergantungan pada sistem manual akan mulai terlatih dalam menggunakan teknologi, dan berkoordinasi dengan pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah dalam mengembangkan infrastruktur menjadi tantangan utama yang harus segera diatasi agar Transformasi digital dapat secara menyeluruh dan terarah, potensi pertumbuhan UMKM di wilayah ini dapat berkembang secara optimal di era ekonomi digital saat ini.



**Gambar 4.** Masyarakat Bengkulu Tengah Siap Hadapi Era Digital

Berdasarkan pengamatan yang telah kita lakukan dari hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tema Peningkatan Kapasitas MSDM melalui Pelatihan dan Pendampingan UMKM Kabupaten Bengkulu Tengah. Indikator yang dapat dicapai dari pelatihan ini dilihat dalam proses pelatihan ini yaitu peserta dapat mengerti materi yang disampaikan dengan jelas, peserta dapat mengikuti pelatihan praktik dengan baik mengenai digital marketing. Adapun faktor pendukung dalam kegiatan ini yaitu lingkungan tempat kegiatan pengabdian ini yang kondusif, masyarakat sekitar menyambut dengan baik kedatangan tim pelaksana pengabdian dengan baik dan tersedianya peralatan pendukung yang lengkap serta adanya dukungan jaringan yang bagus karena dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan dengan praktik langsung harus menggunakan gadget yang terhubung dengan internet. Faktor kendala beragamnya peserta yang berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, menjadikan peserta sangat heterogen dengan berbagai kemampuan yang dimiliki peserta dan Keaktifan dalam setiap kelas sering didominasi oleh 3-5 peserta, sehingga tim pengabdian harus berusaha lebih inovatif dalam proses pelatihan

Agenda Terakhir evaluasi atau penilaian seluruh kegiatan pemberdayaan mulai tahap pendataan pada kegiatan observasi dilanjutkan dengan kegiatan digital promosi dengan membuka mediasosial peserta dan media sosial Lembaga terakit dan mencoba mengaktifkan web pemda Bengkulu Tengah dan dan dinas koperasi UMKM. Hasil evaluasi di dapatkan bahwa melalui pemberdayaan ini Masyarakat pelaku UMKM di Kabupaten Bengkulu Tengah mulai tergerak untuk memasarkan produk usaha melalui plafon digital dan memahami cara mengajukan sertifikat halal. Dari penjelasan diatas tersebut sesuai dengan konsep yang dikemukakan dalam jurnal penelitian sebelumnya terkait actor-aktor dalam pengembangan Masyarakat sebagai berikut:



**Gambar 5.** Pihak terlibat dalam pemberdayaan Masyarakat

Berdasarkan gambar di atas terlihat jelas bahwa actor saling berkaitan satu sama lain. Hal ini berkaitan dengan peran yang dimiliki oleh masing-masing. Kemudian dari uraian tersebut juga kita pahami bahwa Masyarakat bukan menjadi objek dari sebuah program Pembangunan maupun pemberdayaan. Namun, masyarakatlah yang menjadi subjek utama dari pelaksanaan program perubahan sosial. Dapat disimpulkan berdasarkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat mandiri melalui sosialisasi dan pelatihan pada masyarakat UMKM Kabupaten Bengkulu Tengah ini pelaku UMKM mampu menggunakan aplikasi digital sederhana, telah terbentuknya komunitas digital UMKM, Peningkatan efisiensi operasional dan kesadaran pentingnya manajemen SDM.

## KESIMPULAN

Bahwa kapasitas produksi yang cukup baik bila dioptimalkan dapat membawa pengaruh besar dalam peningkatan ekonomi Masyarakat. Melalui Kapasitas peningkatan MSDM melalui pelatihan dan pendampingan UMKM Kabupaten Bengkulu Tengah memberikan banyak kebermanfaatannya bagi Masyarakat utaman UMKM di Kabupaten Bengkulu Tengah. Kegiatan pemberdayaan didasar pada kondisi yang akan di lapangan masih banyak pelaku usaha UMKM memasarkan produknya secara konvensional dan secara umum pelaku UMKM akan mengerti bagaimana cara pengajuan modal untuk usaha. Oleh karena itu perlunya melibatkan beberapa instansi untuk mencapai tujuan maka Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat yang telah kami lakukan ini merupakan hasil kerjasama antar tim pelaksana dengan Pemerintah Bengkulu Tengah berkolaborasi Universitas Bengkulu, Dinas Koperasi dan UMKM, Bank BRI, Bank Bengkulu serta Dosen perguruan tinggi di Provinsi Bengkulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainurrokhim, C. H., & Adibta. (2024). Tantangan Digitalisasi UMKM di Indonesia: Literasi Digital dan Akses Pelatihan Teknologi. *Jurnal Teknologi dan Inovasi UMKM*, 7(1), 45-60. <https://doi.org/10.xxxx/jti.umkm.2024.07.01.045>
- Andriyani, D., & Dewi, R. (2024). Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Digital pada UMKM. *Jurnal Manajemen SDM dan Teknologi*, 3(2), 120-134. <https://doi.org/10.xxxx/jmst.2024.03.02.120>

- Darmawan, A., Hamid, F., & Sulastri, N. (2024). Kolaborasi Pendidikan dan UMKM dalam Meningkatkan Kesiapan Tenaga Kerja Digital. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 12(1), 78-92. <https://doi.org/10.xxxx/jpps.2024.12.01.078>
- Deloitte. (2021). The impact of digital training on business efficiency. *Deloitte Insights*. <https://www2.deloitte.com/insights/digital-training-business-efficiency.html>
- Dinas Koperasi Kabupaten Bengkulu Tengah. (2021). Laporan Pengembangan Digitalisasi UMKM Kabupaten Bengkulu Tengah. Bengkulu Tengah: Dinas Koperasi.
- Gallup. (2022). Employee engagement and digital training benefits. *Gallup Workplace Report*. <https://www.gallup.com/workplace/employee-engagement-digital-training.aspx>
- Harvard Business Review. (2022). Global access to digital training resources for SMEs. *Harvard Business Review Digital Edition*. <https://hbr.org/2022/05/global-access-digital-training>
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2020). Panduan Digitalisasi Pengelolaan SDM pada UMKM. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.
- McKinsey & Company. (2022). Boosting productivity through digital skills training. *McKinsey Digital Report*. <https://www.mckinsey.com/digital-skills-productivity-2022>
- MIT Sloan. (2022). Digital skills gaps in SME workforce: Challenges and solutions. *MIT Sloan Management Review*, 63(3), 55-67. <https://sloanreview.mit.edu/article/digital-skills-gap-sme/>
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- OECD. (2021). Digital skills training for SME employees: Enhancing productivity and competitiveness. *OECD Digital Economy Papers*, No. 299. <https://doi.org/10.1787/29912345>
- Putra, A. P., & Santoso, H. (2019). Digitalisasi Manajemen SDM pada UMKM: Studi Kasus di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Teknologi*, 4(2), 90-105. <https://doi.org/10.xxxx/jmbt.2019.04.02.090>
- Suwaji, H., Hepiyanto, & Kurniawati, R. (2024). Pemanfaatan Teknologi Digital dalam Manajemen SDM UMKM: Efisiensi dan Inovasi. *Jurnal Teknologi Manajemen SDM*, 5(1), 15-29. <https://doi.org/10.xxxx/jtmsdm.2024.05.01.015>
- UNESCO. (2021). Barriers to digital training for SMEs. *UNESCO Digital Learning Report*. <https://unesco.org/digital-learning-barriers-sme-2021>
- World Bank. (2021). Infrastructure challenges for digital adoption in rural SMEs. *World Bank Report*. <https://documents.worldbank.org/infra-digital-adoption-sme-2021>
- World Bank. (2022). Digital transformation and SME competitiveness. *World Bank Development Report*. <https://documents.worldbank.org/digital-transformation-sme-2022>
- World Economic Forum. (2021). Digital literacy as a catalyst for SME competitiveness. *WEF Annual Report*. <https://www.weforum.org/reports/digital-literacy-sme-2021>