Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 887-895

Meningkatkan Kinerja UMKM Melalui Pelatihan Karyawan Berbasis Digital

Dora Indah Triana[1)], Efniar[2)], Violeta Nirmala[3)]
[1)]doraindahtri@gmail.com [2)] efniarhasan@gmail.com [3)] violetanirmalarly@gmail.com

[123)]Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sriwijaya Palembang
Jalan Mayjen HM Ryacudu No.24, 8 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111

Published: January 2026

ABSTRACT

Digital-based employee training can improve the performance of UMKM by equipping employees with the digital skills needed to increase productivity, efficiency and innovation. This training can help UMKM improve their ability to compete in the digital market and improve the quality of service to customers. This research aims to show how digital-based training can improve the performance of Micro, Small and Medium Enterprises (UMKM). The focus of the research is the impact of training UMKM employees in adopting digital technology, such as the use of HR software, e-learning platforms and accounting applications. The results of the research here are that digital-based training is proven to increase the efficiency and productivity of UMKM, UMKM can reach a wider market through digital marketing on social media and e-commerce platforms. The use of digital technology helps manage operations and finances more efficiently and the conclusion of this training is that increasing the competitiveness of UMKM in the digital era is very dependent on the availability of qualified human resource competencies, which can be achieved through digital-based training. Thus, digital-based employee training can be an effective solution to improve UMKM performance and increase competitiveness in the digital era.

Key word: UMKM, Digital-based employee training, digital skills

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Bagi UMKM, era digital menawarkan peluang sekaligus tantangan yang luar biasa. Karyawan yang menerima pelatihan berbasis digital lebih siap untuk menggunakan dan beradaptasi dengan teknologi digital di berbagai bidang bisnis, termasuk pemasaran dan operasional. Dengan pelatihan, karyawan dapat menguasai alat digital seperti platform e-commerce, aplikasi akuntansi, dan sistem manajemen, yang dapat meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas usaha secara keseluruhan. Karyawan yang terampil dalam digital marketing dapat membantu UMKM menjangkau konsumen yang lebih luas dan menemukan pasar baru melalui media sosial dan platform penjualan *online*. Di tengah persaingan yang ketat, karyawan dengan kompetensi digital menjadi aset penting untuk meningkatkan daya saing UMKM. Mereka dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk bersaing baik di pasar lokal maupun nasional. Melalui manajemen yang lebih baik dan teknik pemasaran yang lebih sukses, pelatihan karyawan dapat meningkatkan pendapatan UMKM dan secara langsung berkontribusi pada kinerja bisnis yang lebih baik. Dengan memperkuat kapabilitas sumber daya manusia (SDM) untuk memenuhi kebutuhan digitalisasi, pelatihan ini membantu pengembangan dan ketahanan UMKM. Kelangsungan hidup jangka panjang bergantung pada kapasitas UMKM untuk mengintegrasikan teknologi secara mulus ke dalam semua aspek operasi mereka dan memberikan pengalaman pelanggan yang unggul, yang dimungkinkan oleh staf yang memiliki keterampilan digital.

Representasi data dalam bentuk angka atau digit disebut sebagai "digital" dan dapat digunakan dalam berbagai situasi, termasuk komunikasi, teknologi informasi, industri, dan seni. Setiap orang

dapat berkomunikasi lebih dekat, bahkan ketika mereka dipisahkan oleh jarak, di era digital, klaim (Colbert et al., 2016). Teknologi digital mengubah banyak aspek dan domain, termasuk komunikasi, pendidikan, pekerjaan, politik, budaya, administrasi, perdagangan, dan sains (Basu, 2023; Colbert et al., 2016; Febriyantoro & Arisandi, 2018; Heric, n.d.). Taktik bisnis tradisional sedang dibentuk ulang oleh teknologi digital untuk memungkinkan pekerjaan dilakukan melintasi batasan fungsional, temporal, dan spasial (Jakub & Miluše, 2022; Jayabalan et al., 2021) Teknologi digital menjadi semakin penting.

Setiap bisnis membutuhkan sistem manajemen yang sesuai dengan lingkungan dan konteksnya agar dapat beroperasi secara efisien. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan, UMKM harus menciptakan alat ukur yang akurat dan bermanfaat. Alat ukur ini digunakan secara terus-menerus dalam suatu siklus melalui sistem manajemen kinerja. Oleh karena itu, tindakan termasauk membuat rencana strategi dan metrik kinerja diperlukan, menurut (Respatiningsih, 2019). Menurut pandangan (Febriyantoro & Arisandi, 2018; Nurman et al., 2023; Syarifah et al., 2020), pemerintah Indonesia terus mendukung UMKM agar mereka dapat tumbuh dan berkembang baik di dalam negeri maupun internasional.

Mayoritas usaha di Indonesia tergolong dalam kategori usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Meskipun mengalami banyak perlambatan ekonomi, kelompok ini telah menunjukkan ketahanan yang luar biasa. Oleh karena itu, penguatan sektor UMKM sangatlah penting, mengingat sektor ini menyerap banyak tenaga kerja. Perusahaan harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan agar dapat ditetapkan sebagai UMKM. Oleh karena itu, pelatihan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas manusia dalam menciptakan produk yang mampu bersaing di skala global. Mendapatkan pelatihan yang tepat sangatlah penting ketika memulai usaha kecil (Berber et al., 2020) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan singkat yang menggunakan metode terstruktur dan metodis untuk mengajarkan pengetahuan dan kemampuan teknis kepada karyawan non-manajerial untuk penggunaan tertentu. Dalam pengembangan usaha kecil, pembinaan sama pentingnya. Menurut (Liutkevičienė et al., 2022) pembinaan adalah proses atau pengembangan yang mencakup serangkaian pemahaman, dimulai dengan menciptakan, memperluas, dan mempertahankan pertumbuhan tersebut, serta upaya untuk meningkatkan, menyempurnakan, dan mengembangkannya. Perluasan usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan tujuan pengembangannya. Diharapkan bahwa kedua modalitas terapi ini akan mendorong pertumbuhan individu dan meningkatkan efisiensi di tempat kerja. Penelitian tentang pengembangan staf di usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) menjadi fokus studi ini. Tujuannya adalah untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana pekerja di UMKM berkembang dan menemukan strategi yang efektif.

Kegiatan Pelatihan Pengelolaan SDM di Era digital pada UMKM melalui unit bisnis usaha skala terbatas atau yang dikenal sebagai usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) secara universal merupakan salah satu pendorong ekonomi dunia utama yang secara substansial memperkuat produk domestik bruto dan memperluas lapangan kerja banyak negara. Di Indonesia, UMKM menunjukkan peningkatan yang signifikan secara jumlah dan diversifikasi usaha serta mampu bertahan di tengah krisis ekonomi di era disruptif global dewasa ini. Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi dan digital, yang ditandai dengan kemudahan akses informasi melalui media digital dalam dua dekade terakhir ini, telah secara fundamental menciptakan transformasi di segala aspek. Kebutuhan akan adaptasi pun menjadi tantangan yang dihadapi UMKM di era Industry 4.0 dan Society 5.0. Ini merupakan peluang bagi UMKM untuk secara fundamental merevolusi konsep dan strategi bisnis dengan memanfaatkan kemajuan teknologi, perubahan pola komunikasi konsumen dan potensi teknologi digital demi mendapatkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan global. Oleh karena itu, pemahaman yang bersifat komprehensif atas konsep dan inovasi UMKM menuju transformasi bisnis digital sangat penting bukan saja bagi tercapainya tujuan UMKM tapi juga terselenggaranya bisnis yang keberlanjutan dalam persaingan global (Suhariyanto, 2023). Pendampingan UMKM menjadi krusial dalam mempertahankan eksistensi para pelaku UMKM, khususnya di era digital saat ini. Melalui metode pendampingan yang mengacu pada Louis Genci dan Pendekatan Community Based Research (CBR), 16 Pelaku UMKM berhasil dirangkul untuk tetap bersaing dalam dunia pemasaran digital. Pendampingan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman para pelaku UMKM tentang pentingnya peningkatan aktivitas mereka sesuai dengan tuntutan zaman. Hasilnya

menunjukkan bahwa seluruh pelaku UMKM telah didampingi dengan baik, dengan berhasilnya edukasi yang diberikan dalam menghadapi digitalisasi bisnis UMKM. Mereka telah aktif menggunakan media sosial sebagai sarana promosi dan QRIS sebagai media pembayaran tanpa tunai, yang menjadi kebiasaan dalam era jual-beli digital. Kesimpulan dari pendampingan ini menekankan pada pentingnya keterlibatan masyarakat dalam kegiatan yang dilaksanakan, menyoroti aspek baru dan vital dari pendampingan UMKM yang telah dilakukan baik pada penggunaan Qris, Pembuatan Logo dan melakukan promosi produk dengan platform pada e-commerce dalam menghadapi tantangan zaman (Safitri et al., 2024).

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan UKM binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Kabupaten Bengkulu Tengah dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era digital khususnya dalam penyusunan kalender kerja pegawai. Kegiatan diawali dengan survei dan diskusi dengan pemilik UKM untuk mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan mereka dalam pengelolaan SDM. Pelatihan yang mencakup teori dan praktik penggunaan kalender kerja digital dilakukan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Hasilnya menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada pemahaman dan kemampuan peserta dalam menyusun dan menerapkan kalender kerja digital, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi (Darta et al., 2025). *Pelatihan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Desa Tanah Merah menjadi krusial dalam meningkatkan kualitas dan daya saing bisnis lokal. Penelitian ini membahas pentingnya peningkatan kompetensi SDM dan metode pelatihan yang efektif untuk UMKM di era digital. Dengan pendekatan kolaboratif antara pemerintah daerah, pemangku kepentingan lokal, dan praktisi bisnis, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM, efisiensi operasional, dan inovasi dalam pengembangan karyawan. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan SDM UMKM, mempersiapkan mereka untuk bersaing dalam pasar global yang kompetitif. Kolaborasi yang erat diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam mengangkat UMKM Desa Tanah Merah melalui peningkatan kualitas SDM (Hamsal & Hanafi, 2024).*

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 (Rachmawati et al., 2023).

Penelitian tentang pengembangan staf di UMKM masih sedikit, meskipun topiknya penting. Pengembangan staf di usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) kurang mendapat perhatian dibandingkan pengembangan karyawan di perusahaan besar. Di UMKM, hal ini menunjukkan kurangnya pemahaman tentang pelatihan karyawan. Faktanya, pengembangan staf seringkali terhambat oleh usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) karena keterbatasan staf dan keuangan. Pentingnya berinvestasi dalam pertumbuhan staf untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan juga seringkali diabaikan oleh pemilik UMKM. Oleh karena itu, penelitian tentang pengembangan karyawan di UMKM diperlukan untuk mempelajari lebih lanjut tentang kesulitan yang dihadapi dan metode yang paling efektif untuk membantu karyawan di bisnis ini berkembang secara profesiona.

Pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut diajukan dalam studi ini sehubungan dengan kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi sebelumnya:

1. Apa saja tantangan yang dihadapi UMKM dalam melaksanakan kinerja UMKM melalui Pelatihan Karyawan berbasis digital?
2. Apa saja praktik terbaik dalam meningkatkan Kinerja UMKM melalui pelatihan karyawan berbasis digital?

3. Bagaimana meningkatkan kinerja UMKM melalui pelatihan karyawan berbasis Digital?

Dengan mengatasi masalah-masalah ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kinerja UMKM dikembangkan melalui pelatihan staf berbasis digital dan menawarkan saran-saran praktis bagi pemilik UMKM yang ingin meningkatkan kinerja bisnis melalui pengembangan karyawan.

METODE PENELITIAN

Pelakasanaan pengabdian ini menggunakan pendekatan partisipatif dan berbasis praktik agar sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman masyarakat untuk memahami secara mendalam mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja UMKM melalui pelatihan karyawan berbasis digital.

Jadwal Kegiatan

Dinas Koperasi dan UMKM Kota Palembang menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat puncak selama dua hari. Tujuan dari jadwal kegiatan berikut adalah untuk menentukan apakah produk UMKM layak dipasarkan secara langsung:

Tabel 1 Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan ke		
		1-3	4	5
1.	Survey awal pemantapan program	**X**		
2.	Pengurusan surat administrasi			
3.	Koordinasi pihak terkait			
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			**X**
9.	Seminar hasil kegiatan			**X**
10.	Revisi laporan			**X**
11.	Penggandaan laporan			**X**
12.	Pengiriman laporan			**X**

Durasi dan Jadwal Pelaksanaan pelatihan: Penjelasan konsep materi

Pelatihan utama dirancang untuk dilaksanakan dalam durasi 2 hari (intensif)

Tabel 2 Jadwal Pelaksanaan Pelatihan

Hari	Kegiatan
Hari 1	Pengenalan media sosial, strategi konten, dan praktik membuat akun bisnis
Hari 2	Pembuatan konten dan praktik simulasi iklan
Hari 3	Branding, Analisi performa konten, dan presentasi misi-kompanye

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital adalah membekali para profesional SDM dengan keterampilan terkini dan relevan untuk mengelola sumber daya manusia di era digital. Program ini bertujuan untuk membantu para pakar sumber daya manusia menghadapi tantangan transformasi digital yang berkelanjutan.

Peserta program ini diharapkan memiliki pemahaman mendalam tentang peran teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen SDM, termasuk penggunaan sistem manajemen SDM berbasis teknologi, analisis data karyawan, dan aplikasi relevan lainnya. Pelatihan ini juga mencakup taktik terbaru untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan staf di era digital, serta pentingnya menyesuaikan prosedur dan kebijakan manajemen SDM dengan kemajuan teknologi.

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 1. Foto Kegiatan yang menjelaskan proses pemaparan mengenai kinerja UMKM pada karyawan dengan berbasis digital



Gambar 2. Foto Kegiatan diskusi tanya jawab antara Tim pengabdian dan peserta

Memahami kecerdasan buatan, data besar, manajemen kinerja digital, keamanan data, dan privasi karyawan hanyalah beberapa dari sekian banyak topik yang biasanya dibahas dalam pelatihan semacam ini. Untuk membantu peserta menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh dalam situasi kerja nyata, pelatihan ini juga dapat mencakup studi kasus, debat, dan simulasi. Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital ini bertujuan agar para profesional SDM yang mengikuti Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital menjadi lebih mahir dalam menavigasi perubahan, memanfaatkan teknologi, dan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, sehingga organisasi mereka dapat tetap kompetitif di era digital yang terus berubah dengan cepat.
Berdasarkan studi literatur yang dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian tersebut, di antara faktor-faktor lainnya: 1) Agar bisnis, terutama UMKM, dapat berkelanjutan dan berkembang, pengembangan karyawan sangatlah penting. Pertumbuhan karyawan seringkali dicapai melalui pelatihan. Pemanfaatan pelatihan sebagai sarana pengembangan karyawan menjadi fokus utama

analisis komprehensif literatur tentang pengembangan staf di UMKM dalam studi ini. 2) UMKM menghadapi beberapa kendala dalam pelaksanaan pengembangan karyawan, seperti sumber daya keuangan dan manusia yang tidak memadai, kurangnya dukungan dan dedikasi manajemen terhadap pelatihan, kesulitan mengidentifikasi jenis dan durasi pelatihan yang paling sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta rendahnya motivasi dan minat karyawan terhadap pelatihan. 3) Melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara berkala, menciptakan program pelatihan yang relevan dan efisien, memilih instruktur atau pelatih yang berkualifikasi, memberikan dukungan manajemen yang memadai, mengalokasikan sumber daya keuangan dan manusia yang memadai, serta secara berkala menilai dan mengukur efektivitas pelatihan merupakan contoh praktik terbaik dalam pengembangan karyawan di UMKM.

Tantangan yang Dihadapi UMKM dalam Melaksanakan Kinerja melalui Pelatihan Karyawan Berbasis Digital; 1) Keterbatasan infrastruktur dan modal, seperti akses internet yang tidak stabil dan biaya infrastruktur yang mahal; 2) Keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten dalam mengoperasikan teknologi digital; 3) Persaingan ketat dengan perusahaan besar yang memiliki sumber daya lebih besar dan strategi pemasaran yang lebih canggih; 4) Kurangnya literasi digital dan kemampuan untuk mengoperasikan perangkat dan aplikasi digital; 5) Ketergantungan pada infrastruktur digital yang memadai untuk menjalankan operasional bisnis.

Praktik Terbaik dalam Meningkatkan Kinerja UMKM melalui Pelatihan Karyawan Berbasis Digital: 1) Pengembangan Sumber Daya Manusia: memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam mengoperasikan teknologi digital; 2) Adopsi Teknologi yang Relevan: mengadopsi teknologi yang sesuai dengan kebutuhan bisnis UMKM, seperti perangkat lunak akuntansi dan manajemen media sosial; 3) Peningkatan Literasi Digital: meningkatkan kemampuan digital karyawan melalui pelatihan atau kursus terkait pemasaran online, manajemen media sosial, dan analisis data; 4) Kolaborasi dengan Perusahaan Teknologi: menjalin kemitraan dengan perusahaan teknologi untuk meningkatkan kapabilitas digital UMKM; 5) Evaluasi dan Pemantauan: melakukan evaluasi secara berkala terhadap strategi digital untuk mengetahui apa yang berhasil dan apa yang perlu ditingkatkan.

Meningkatkan Kinerja UMKM melalui Pelatihan Karyawan Berbasis Digital: 1) Meningkatkan Efisiensi Operasional: dengan mengadopsi teknologi digital, UMKM dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi biaya; 2) Meningkatkan Jangkauan Pasar: dengan menggunakan pemasaran online dan penjualan melalui platform e-commerce, UMKM dapat menjangkau pelanggan di seluruh Indonesia bahkan mancanegara; 3) Meningkatkan Profitabilitas: dengan menganalisis data pelanggan dan mengoptimalkan harga, UMKM dapat meningkatkan peluang penjualan dan profit; 4) Meningkatkan Daya Saing: dengan meningkatkan kemampuan digital dan pengetahuan tentang teknologi, UMKM dapat meningkatkan daya saing mereka di era digital.

Peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, peningkatan produktivitas dan efisiensi, serta peningkatan profitabilitas dan pertumbuhan bisnis merupakan cara pengembangan staf dapat meningkatkan kinerja perusahaan di UMKM. Namun, elemen lain, termasuk dukungan manajemen dan karyawan, ketersediaan sumber daya, dan kesesuaian antara pelatihan dan tujuan bisnis, semuanya memengaruhi efektivitas pengembangan staf.

Menurut studi literatur, terdapat sejumlah praktik terbaik untuk pengembangan staf melalui pelatihan di UMKM. Pelatihan yang efektif pertama-tama harus disesuaikan untuk memenuhi tuntutan bisnis dan para pekerjanya. Karyawan harus mendapatkan pelatihan yang membekali mereka dengan kemampuan dan informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kedua, untuk menjamin bahwa anggota staf terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka, pelatihan perlu dilakukan secara teratur dan berkelanjutan. Ketiga, untuk memperkuat kemampuan yang diperoleh, pelatihan harus melibatkan personel secara aktif dan interaktif.

Studi ini tidak hanya menyoroti praktik-praktik unggulan tetapi juga sejumlah kendala yang harus diatasi oleh UMKM agar dapat menggunakan pelatihan sebagai strategi pengembangan karyawan. Kesulitan-kesulitan ini meliputi ketidakpedulian staf dalam pelatihan, kurangnya dukungan manajerial, dan kekurangan sumber daya keuangan dan manusia. Temuan menunjukkan bahwa terdapat beberapa keuntungan menggunakan pelatihan untuk pengembangan staf di UMKM. Karyawan dapat

menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih sukses dan efisien dalam jangka pendek dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka melalui pelatihan.

Seiring waktu, pelatihan dapat meningkatkan efisiensi bisnis dan pendapatan sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun, penting untuk diingat bahwa pelatihan pengembangan staf tidak selalu berhasil. Keberhasilan pelatihan dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk keterlibatan karyawan dan kurangnya dukungan manajerial. Oleh karena itu, sebelum menggunakan pelatihan sebagai strategi pengembangan karyawan, UMKM harus memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya dan dukungan manajemen serta staf yang memadai. Peran dan tanggung jawab karyawan, kepemimpinan, pemasaran, produksi, dan pelatihan media digital merupakan beberapa program pelatihan yang ditawarkan. Berikut rinciannya: 1) Pelatihan dan Pengembangan keahlian Pemasaran; Bantuan teknis, termasuk sumber daya manusia dan perangkat pendukung, diperlukan untuk membantu pelaku usaha dalam mengembangkan strategi pemasaran dengan memanfaatkan informasi dan teknologi. Pendapatan UMKM dapat dimaksimalkan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan perangkat pendukung yang mumpuni. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan produktivitas UMKM, para akademisi berupaya menciptakan model baru untuk memotivasi sumber daya manusia dalam operasional UMKM. 2) Pelatihan dan pengembangan keahlian Produksi; Prosedur produksi dan operasional UMKM telah dipengaruhi oleh berkurangnya sumber daya manusia di UMKM, terutama di industri makanan dan minuman, yang menyebabkan banyak UMKM berhenti beroperasi (Mandasari, 2019). Strategi perusahaan yang strategis dan kompetensi personel diperlukan untuk meningkatkan profitabilitas secara signifikan (Lazear, 2018). 3) Pelatihan dan Pengembangan Peran dan tanggungjawab karyawan; Tindakan apa pun yang bertujuan untuk mengubah sikap, pengetahuan, dan kemampuan guna memengaruhi perilaku. Hasil pengembangan adalah sebagai berikut: (1) Pekerja memiliki informasi atau pengetahuan baru; (2) Mereka dapat menggunakan pengetahuan yang ada dengan cara baru; dan (3) Mereka lebih tertarik untuk menggunakan apa yang sudah mereka ketahui. Tujuan pengembangan adalah untuk mempersiapkan pekerja saat ini dan calon pekerja untuk pekerjaan di perusahaan di masa depan atau untuk mengatasi masalah di dalam perusahaan. 4) Pelatihan dan Pengembangan Kepemimpinan; Baik perusahaan maupun gaya hidup masyarakat telah tersentuh oleh dinamika transformasi industri, atau era Industri 4.0. Para eksekutif UMKM harus mengelola perusahaan mereka dengan gesit karena perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Agar para eksekutif UMKM dapat secara efektif memandu perusahaan menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, mereka harus memiliki pemahaman yang kuat tentang cara membuat keputusan yang cepat dan akurat. 5) Pelatihan dan Pengembangan Keahlian media digital; Pemanfaatan teknologi pemasaran digital memengaruhi kinerja dan kemampuan sumber daya manusia, yang dapat berdampak pada penjualan UMKM, termasuk pendapatan dan tingkat omzet yang lebih tinggi. Sebanyak 26,2% UMKM melaporkan peningkatan pendapatan lebih dari 30%, sementara 75,4% di antaranya mengalami peningkatan pendapatan. Hal ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa pemasaran digital meningkatkan kinerja pemasaran dan pendapatan UMKM (Khairunnisa et al., 2020).

a. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan karyawan berbasis digital dapat meningkatkan kinerja UMKM. Pelatihan ini dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam mengoperasikan teknologi digital, seperti penggunaan media sosial, e-commerce, dan analisis data. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan.

b. *Penerapan Teknologi Digital*

Penerapan teknologi digital dalam operasional UMKM dapat meningkatkan kinerja bisnis. Teknologi digital dapat membantu UMKM meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, dan meningkatkan jangkauan pasar. Contohnya, penggunaan media sosial dapat membantu UMKM meningkatkan kesadaran merek dan meningkatkan penjualan, sedangkan penggunaan e-commerce dapat membantu UMKM meningkatkan jangkauan pasar dan meningkatkan pendapatan.

c. *Penerapan Teknologi Digital*

Penerapan teknologi digital dalam operasional UMKM dapat meningkatkan kinerja bisnis. Teknologi digital dapat membantu UMKM meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, dan

meningkatkan jangkauan pasar. Contohnya, penggunaan media sosial dapat membantu UMKM meningkatkan kesadaran merek dan meningkatkan penjualan, sedangkan penggunaan e-commerce dapat membantu UMKM meningkatkan jangkauan pasar dan meningkatkan pendapatan.

d. *Analisis Data*

Analisis data dapat membantu UMKM meningkatkan kinerja bisnis dengan memahami perilaku pelanggan dan meningkatkan strategi pemasaran. Dengan menganalisis data pelanggan, UMKM dapat memahami kebutuhan dan preferensi pelanggan, serta meningkatkan strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan dan pendapatan.

e. *Peningkatan Literasi Digital*

Peningkatan literasi digital karyawan dapat membantu UMKM meningkatkan kinerja bisnis. Literasi digital dapat membantu karyawan memahami dan mengoperasikan teknologi digital dengan efektif, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Peningkatan literasi digital juga dapat membantu UMKM meningkatkan kesadaran merek dan meningkatkan penjualan melalui penggunaan media sosial dan e-commerce.

Dengan demikian, pelatihan karyawan berbasis digital dapat membantu UMKM meningkatkan kinerja bisnis dengan meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan jangkauan pasar, dan meningkatkan pendapatan. Oleh karena itu, UMKM perlu meningkatkan investasi dalam pelatihan karyawan berbasis digital untuk meningkatkan kinerja bisnis mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan studi literatur, pelatihan merupakan strategi yang bermanfaat untuk pengembangan staf dan dapat memberikan sejumlah keuntungan bagi UMKM. Pengetahuan dan kemampuan karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, yang juga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja serta meningkatkan pendapatan dan produktivitas bisnis. Namun, pelatihan tidak selalu berhasil, dan mungkin menghadapi sejumlah kendala, termasuk kurangnya pendanaan serta dukungan manajemen dan staf. Beberapa rekomendasi bagi UMKM yang ingin memanfaatkan pelatihan sebagai pendekatan pengembangan karyawan dapat disusun berdasarkan temuan studi literatur. Efisiensi pengembangan staf di UMKM secara umum, serta variabel-variabel yang memengaruhi efektivitasnya, dapat dinilai melalui studi lebih lanjut. Dengan memperluas jangkauan pasar melalui pemasaran digital dan e-commerce, meningkatkan efisiensi operasional dengan perangkat lunak otomatisasi dan manajemen, serta memperkuat daya saing melalui inovasi dan adaptasi teknologi, pelatihan staf UMKM berbasis digital meningkatkan kinerja. Selain itu, pelatihan ini membangun kapabilitas staf di bidang pemasaran, manajemen keuangan, dan digitalisasi perusahaan yang semuanya penting bagi perkembangan dan keberlanjutan UMKM di era digital.

REKOMENDASI

Dalam pengabdian ini maka perlunya Membuat program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan digital karyawan, Memberikan pelatihan pada teknologi digital yang relevan dengan kebutuhan UMKM, seperti pemasaran digital, e-commerce, dan manajemen data,Menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mempraktikkan keterampilan digital yang dipelajari dalam situasi nyata, Evaluasi dan Pemantauan: Melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap program pelatihan untuk memastikan efektivitas dan dampak positif, Kerja Sama dengan Ahli: Mengembangkan kerja sama dengan ahli digital dan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelatihan, Meningkatkan infrastruktur digital UMKM untuk mendukung penerapan teknologi digital. Dengan rekomendasi ini, diharapkan dapat meningkatkan kinerja UMKM melalui pelatihan karyawan berbasis digital yang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Basu, P. (2023). Digital Leader And Digital Leadership For Digital Transformation. *The Management Accountant Journal*, *58*(7), 80. https://doi.org/10.33516/maj.v58i7.80-85p

Berber, N., Slavic, A., Strugar Jelača, M., & Bjekić, R. (2020). The effects of market economy type on the training practice differences in the Central Eastern European region". *Employee Relations*, *42*(4), 971–998. https://doi.org/10.1108/ER-10-2018-0265

Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. *Academy of Management Journal*, *59*(3), 731–739. https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003

Darta, E., Hayadi, I., Aprisella, R., & Syoraya, I. (2025). Peningkatan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Pelatihan Kalender Kerja Karyawan Pada UMKM Binaan Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Dehasen Untuk Negeri*, *4*(2), 287–294. https://doi.org/10.37676/jdun.v4i2.8834

Febriyantoro, M. T., & Arisandi, D. (2018). Pemanfaatan Digital Marketing Bagi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *1*(2), 61–76. https://doi.org/10.26533/jmd.v1i2.175

Hamsal, H., & Hanafi, I. (2024). Pelatihan Pengelolaan Sdm Di Era Digital Pada Umkm Di Desa Tanah Merah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Ijtima'*, *1*(1), 10–15. https://doi.org/10.25299/ijtima.2024.16768

Heric, B. M. (n.d.). *HR ' s New Digital Mandate*.

Jakub, C., & Miluše, B. (2022). *Digital Transformation in HR Digital Transformation in HR*. https://doi.org/10.1051/shsconf/202213501004

Jayabalan, N., Makhbul, Z. K. M., Senggaravellu, S. N., Subramaniam, M., & Ramly, N. A. B. (2021). the Impact of Digitalization on Human Resource Management Practices in the Automotive Manufacturing Industry. *Journal of Southwest Jiaotong University*, *56*(5), 524–537. https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.5.48

Khairunnisa, N., Lubis, D., & Hasanah, Q. (2020). Kenaikan Omzet UMKM Makanan dan Minuman di Kota Bogor Pasca Sertifikasi Halal. *Jurnal Al-Muzara'ah*, *8*(2), 109–127. https://doi.org/10.29244/jam.8.2.109-127

Liutkevičienė, I., Rytter, N. G. M., & Hansen, D. (2022). Leveraging capabilities for digitally supported process improvement: a framework for combining Lean and ERP". *Business Process Management Journal*, *28*(3), 765–783. https://doi.org/10.1108/BPMJ-05-2021-0296

Nurman, N., Hamsal, H., & Fadli, M. (2023). Marketing Policy for Micro, Small, and Medium Enterprises Products After the COVID-19 Pandemic in Sontang Village, Bonai Darussalam District, Rokan Hulu Regency, Riau Indonesia (Study: Salai Fish Products (Smoked Fish. *Quantitative Economics and Management Studies*, *4*(1), 12–20. https://doi.org/10.35877/454ri.qems1254

Rachmawati, D. W., Khasanah, U., Benned, M., & Susanto, Y. (2023). Pelatihan Pengelolaan Sdm Di Era Digital Pada Umkm Binaan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(4), 242–247. https://doi.org/10.59561/sabajaya.v1i4.168

Respatiningsih, H. (2019). Manajemen Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *15*(2), 48–65.

Safitri, C., Astuti, S., & Fitriana, O. (2024). Pelatihan digital of thing (dibot) dalam mengoptimalkan kinerja umkm: analisis penerapan teknologi digital untuk meningkatkan daya saing. *Jurnal Abdimas Indonesia*, *4*(1), 76–86. https://doi.org/10.53769/jai.v4i1.610

Suhariyanto, D. (2023). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(2), 27–32. https://doi.org/10.59561/sabajaya.v1i2.16

Syarifah, I., Mawardi, M. K., & Iqbal, M. (2020). Pengaruh modal manusia terhadap orientasi pasar dan kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *23*(1), 69–96. https://doi.org/10.24914/jeb.v23i1.2521