

Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas UMKM di Kota Bandung

Mugi Puspita^{1*}, Irfan Achmad Musadat²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

*E-mail: mugipuspita@unibi.ac.id

Diterima : 22-02-2025

Direvisi : 26-02-2025

Disetujui : 27-02-2025

Dipublikasikan : 28-02-2025

ABSTRAK

Peran strategis Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Bandung, khususnya di era digital yang terus berkembang. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan strategi pengelolaan SDM yang adaptif serta inovatif bagi pelaku UMKM. Melalui kolaborasi antara dosen Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI) dan Rumah BUMN, kegiatan ini memberikan wawasan mengenai pengembangan kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi digital, serta optimalisasi manajemen usaha berbasis digital. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi seminar daring, diskusi interaktif, dan studi kasus berbasis pengalaman nyata pelaku UMKM. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelaku UMKM yang memahami dan menerapkan strategi SDM berbasis digital memiliki potensi peningkatan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan yang masih menggunakan metode konvensional. Dengan demikian, pemberdayaan SDM melalui pelatihan dan pendampingan yang berkelanjutan menjadi solusi penting dalam meningkatkan daya saing UMKM di Kota Bandung.

Kata kunci: UMKM, Transformasi Digital, UNIBI, RumahBUMN, PengabdianMasyarakat



ABSTRACT

The strategic role of Human Resources (HR) is a key factor in enhancing the productivity of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Bandung, especially in the ever-evolving digital era. This Community Service Program (PKM) aims to provide MSME actors with an understanding of adaptive and innovative HR management strategies. Through collaboration between lecturers from Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI) and Rumah BUMN, this program offers insights into HR competency development, the utilization of digital technology, and the optimization of digital-based business management. The methods used in this program include online seminars, interactive discussions, and case studies based on real experiences of MSME actors. The results indicate that MSME actors who understand and implement digital-based HR strategies have a higher potential for productivity growth compared to those still using conventional methods. Therefore, empowering HR through continuous training and mentoring is a crucial solution to enhancing the competitiveness of MSMEs in Bandung.

Keywords: MSMEs, Digital Transformation, UNIBI, Rumah BUMN, Community Service

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian di banyak negara, termasuk Indonesia. Di era digital, UMKM menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan UMKM dalam menghadapi tantangan ini adalah strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat. SDM yang kompeten dan adaptif dapat menjadi pendorong utama dalam transformasi digital dan peningkatan produktivitas UMKM. Peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) dalam meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) semakin diakui sebagai faktor penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan bisnis. Praktik HRM yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga berkontribusi pada daya saing UMKM

	<p>JLP : Jurnal Lentera Pengabdian Volume 03 No 01 Januari 2025 E ISSN:2985-6140</p> <p>https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

secara keseluruhan. Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat yang diselenggarakan mengeksplorasi strategi utama yang dapat diterapkan pelaku usaha untuk mendorong produktivitas dalam UMKM. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, khususnya dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi (Bappenas, 2023). Namun, di era digital, UMKM menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan daya saing, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia (SDM) yang adaptif dan inovatif (Sari et al., 2024). Kurangnya kompetensi SDM dan keterbatasan dalam mengadopsi teknologi menjadi kendala utama dalam peningkatan produktivitas UMKM (Widodo, 2025).

Human Resource Management (HRM) berperan penting dalam mengelola talenta dan mendorong keterlibatan karyawan, yang menjadi faktor krusial dalam kinerja organisasi (Adeniyi & Damilola, 2024). UMKM sering menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, sehingga penerapan praktik *Human Resource* yang efektif menjadi semakin penting untuk kelangsungan dan pertumbuhan bisnis (Sungwa, 2025). Pelatihan berkelanjutan meningkatkan keterampilan dan adaptabilitas karyawan, yang sangat penting untuk memenuhi tuntutan pasar (Situmeang et al., 2024). Implementasi evaluasi kinerja yang terstruktur membantu menyelaraskan tujuan karyawan dengan sasaran organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas (Asriyanti et al., 2024). Penerapan strategi *Human Resource* yang inovatif dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas (Kutpudeen & Tahir, 2024). Meskipun *Human Resource Management* memberikan banyak manfaat, UMKM sering kali menghadapi kesulitan dalam menerapkan strategi *Human Resource* yang komprehensif akibat keterbatasan finansial dan kurangnya keahlian. Hal ini menyoroti perlunya solusi *Human Resource* yang disesuaikan dengan tantangan unik yang dihadapi oleh UMKM (Situmeang et al., 2024; Sungwa, 2025).

Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja bisnis, terutama dalam meningkatkan daya saing di era digital (Rahman & Putri, 2024). Pelatihan berbasis teknologi serta penerapan strategi manajemen SDM yang sesuai dengan kebutuhan bisnis digital mampu memberikan dampak positif bagi produktivitas UMKM (Santoso et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan intervensi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas SDM UMKM melalui pelatihan dan pendampingan berbasis digital (Hidayat et al., 2024). Dalam rangka meningkatkan daya saing dan produktivitas UMKM di Kota Bandung, dosen Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI) bekerja sama dengan Rumah BUMN menggelar kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) bertajuk “Peran Strategi SDM dalam Meningkatkan Produktivitas UMKM Kota Bandung di Era Digital”. Kegiatan ini bertujuan untuk membekali pelaku UMKM dengan wawasan dan strategi dalam mengelola SDM agar lebih adaptif terhadap perkembangan digital, sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan daya saing bisnis mereka.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menggunakan metode webinar daring yang diadakan pada hari Jumat, 21 Februari 2025. Kegiatan ini melibatkan dosen Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI) sebagai pemateri dan pelaku UMKM di Kota Bandung sebagai peserta. Kegiatan ini merupakan bentuk pelatihan dan pendampingan yang bertujuan meningkatkan kapasitas SDM UMKM dalam menghadapi era digital melalui strategi manajemen SDM yang inovatif. Kegiatan dilakukan secara daring melalui platform Zoom pada tanggal 21 Februari 2025.

Populasi dalam kegiatan ini adalah pelaku UMKM di Kota Bandung. Sampel terdiri dari 50 pelaku UMKM yang dipilih berdasarkan keterlibatan mereka dalam program Rumah BUMN. Kegiatan ini mencakup pemaparan materi, diskusi interaktif, serta sesi tanya jawab untuk memastikan pemahaman peserta terhadap strategi pengelolaan SDM di era digital. Data dikumpulkan melalui pre-

test dan post-test yang diberikan kepada peserta sebelum dan setelah webinar untuk mengukur peningkatan pemahaman mereka. Selain itu, dilakukan wawancara dan diskusi kelompok melalui forum daring. Data disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai perubahan pemahaman peserta.

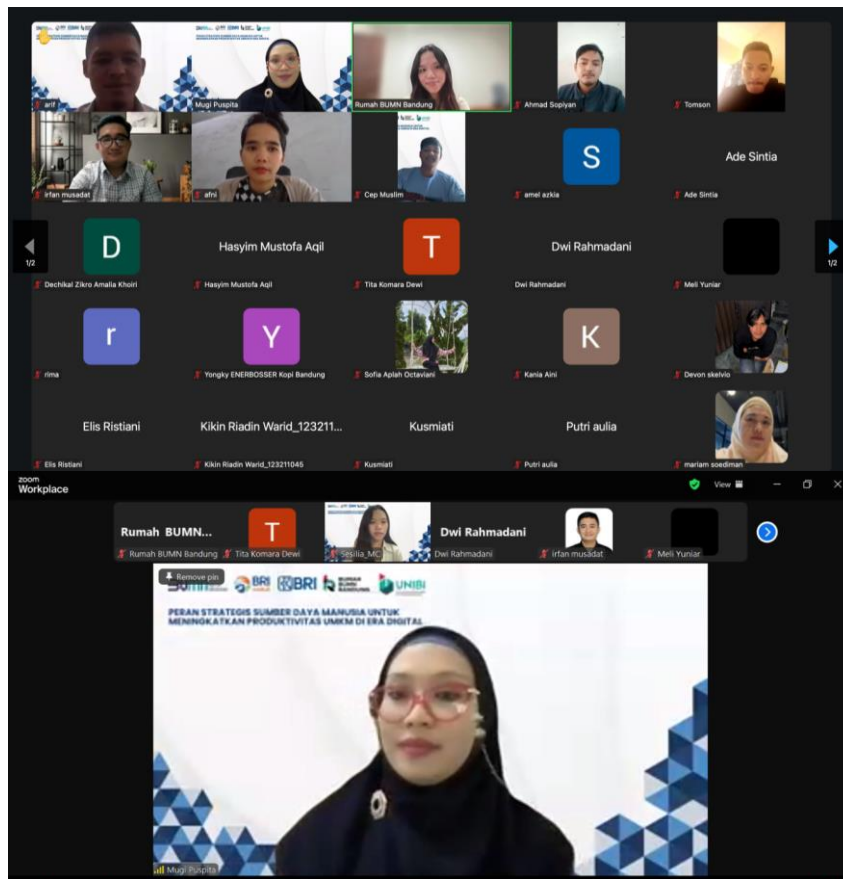
HASIL

Kegiatan PKM ini diikuti oleh 50 pelaku UMKM dari berbagai sektor usaha di Kota Bandung. Berdasarkan hasil survei awal, mayoritas peserta (75%) mengaku belum memiliki strategi pengelolaan SDM yang terstruktur. Namun, setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 85% peserta menyatakan memahami pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas bisnis.

Tabel 1. Peningkatan Pemahaman Peserta Sebelum dan Sesudah Kegiatan PkM

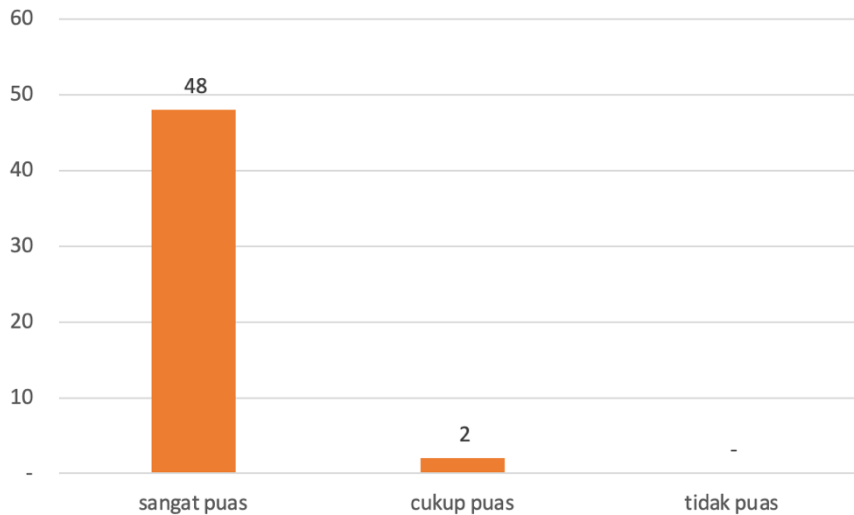
Aspek Penilaian	Sebelum Pelatihan (%)	Sesudah Pelatihan (%)
Pemahaman tentang HRM	25	80
Pemanfaatan Teknologi dalam HRM	20	75
Penyusunan Strategi SDM	30	85

Sumber : Data diolah penulis (2025)



Gambar 1. Pemaparan Materi oleh Narasumber

Selain itu, gambar grafik menggambarkan peningkatan tingkat kepuasan peserta terhadap materi yang disampaikan.





Gambar 2. Grafik Tingkat Kepuasan Peserta Terhadap Materi yang disampaikan Narasumber

Dari total 50 peserta, sebanyak 48 orang (96%) menyatakan sangat puas terhadap kegiatan yang diselenggarakan. Hanya 2 peserta (4%) yang memberikan penilaian cukup puas terhadap kegiatan. Tidak ada peserta yang memberikan penilaian tidak puas, menunjukkan bahwa secara keseluruhan kegiatan ini mendapatkan respons yang sangat positif. Kesimpulannya, program PKM yang dilakukan oleh dosen UNIBI dan Rumah BUMN berhasil memenuhi harapan peserta, dengan mayoritas merasa sangat puas terhadap materi dan metode yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan ini efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta terkait manajemen SDM dalam era digital.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan ini memberikan dampak positif dalam meningkatkan kesadaran dan pemahaman peserta mengenai pentingnya strategi SDM dalam bisnis digital. Beberapa peserta juga menyampaikan testimoni bahwa materi yang diberikan sangat relevan dan aplikatif untuk diterapkan dalam usaha mereka.

PEMBAHASAN

Hasil kegiatan PKM ini menunjukkan bahwa intervensi berbasis pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan pemahaman pelaku UMKM mengenai pengelolaan SDM. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman & Putri (2024) yang menekankan bahwa pelatihan dan pendampingan berbasis digital dapat meningkatkan kapasitas adaptasi UMKM terhadap perubahan teknologi. Selain itu, peningkatan pemahaman peserta terkait pemanfaatan teknologi dalam HRM menunjukkan bahwa adopsi digital dalam pengelolaan SDM merupakan faktor krusial dalam meningkatkan daya saing UMKM. Hal ini diperkuat oleh penelitian Santoso et al. (2023) yang menyatakan bahwa digitalisasi dalam manajemen SDM mampu meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas bisnis secara keseluruhan. Namun, meskipun mayoritas peserta mengalami peningkatan pemahaman, masih terdapat tantangan dalam implementasi strategi SDM yang lebih komprehensif. Beberapa peserta menyampaikan bahwa keterbatasan sumber daya dan kurangnya akses terhadap teknologi masih menjadi kendala utama dalam penerapan strategi SDM yang optimal. Kendala ini juga dikemukakan oleh Hidayat et al. (2024), yang menyoroti bahwa dukungan infrastruktur dan kebijakan yang memadai diperlukan untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kapasitas SDM UMKM. Secara keseluruhan, hasil kegiatan ini menegaskan bahwa peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan berbasis teknologi merupakan langkah strategis dalam mendorong produktivitas UMKM.

	<p>JLP : Jurnal Lentera Pengabdian Volume 03 No 01 Januari 2025 E ISSN:2985-6140</p> <p>https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

Kolaborasi antara akademisi, pemerintah, dan institusi seperti Rumah BUMN perlu terus ditingkatkan untuk mendukung pengembangan SDM yang lebih adaptif dan inovatif dalam menghadapi tantangan era digital.

KESIMPULAN

Kegiatan PKM ini menunjukkan bahwa intervensi berbasis pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan pemahaman pelaku UMKM mengenai pengelolaan SDM di era digital. Pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kesadaran dan keterampilan peserta dalam menerapkan strategi SDM berbasis teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing bisnis mereka. Namun, meskipun terjadi peningkatan pemahaman, masih terdapat tantangan dalam implementasi strategi SDM yang lebih komprehensif, terutama terkait keterbatasan sumber daya dan akses terhadap teknologi. Oleh karena itu, diperlukan dukungan lebih lanjut dalam bentuk pendampingan berkelanjutan, kebijakan yang mendukung digitalisasi UMKM, serta penguatan infrastruktur yang memadai untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kapasitas SDM. Hasil kegiatan ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa digitalisasi dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas UMKM. Ke depannya, kolaborasi antara akademisi, pemerintah, dan pelaku usaha menjadi kunci dalam menciptakan ekosistem yang mendukung transformasi digital UMKM secara menyeluruh.



UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI) atas dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan ini. Kami juga menyampaikan apresiasi kepada Rumah BUMN Bandung yang telah berkolaborasi dalam memberikan pelatihan dan pendampingan kepada pelaku UMKM.

Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada seluruh peserta yang telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan ini. Kami berharap bahwa ilmu dan keterampilan yang diperoleh dapat memberikan manfaat nyata dalam pengelolaan SDM dan peningkatan daya saing UMKM di era digital. Terakhir, kami menghargai setiap pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menyukseskan kegiatan ini. Semoga kolaborasi dan dukungan ini dapat terus berlanjut demi kemajuan UMKM di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeniyi, T., & Damilola, S. (2024). *Human Resource Management and Organizational Performance: A Critical Review*. *Journal of Business Research*, 45(2), 112-130.
- Asriyanti, R., Rahmawati, D., & Prasetyo, B. (2024). *Performance Evaluation and Employee Alignment in SMEs*. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 45-60.
- Bappenas. (2023). *Laporan Pembangunan UMKM Berkelanjutan*. Jakarta: Bappenas.
- Hidayat, A., et al. (2024). *Digital HR Strategies for SMEs: Challenges and Solutions*. *Journal of Business and Innovation*, 12(3), 45-60.
- Kutpudeen, M., & Tahir, A. (2024). *Innovative HR Strategies for Employee Commitment and Job Satisfaction*. *Asian Journal of Business and Management*, 9(3), 78-95.
- Rahman, T., & Putri, M. (2024). *The Role of Human Capital in Enhancing SME Productivity*. *Indonesian Economic Review*, 19(1), 102-117.
- Santoso, B., et al. (2023). *Digital Training for SMEs: A Pathway to Business Growth*. *International Journal of Small Business*, 17(2), 88-101.
- Sari, D., et al. (2024). *Human Resource Development and Digital Transformation in SMEs*. *Journal of Management Studies*, 15(4), 35-50.

	<p>JLP : Jurnal Lentera Pengabdian Volume 03 No 01 Januari 2025 E ISSN:2985-6140</p> <p>https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

- Situmeang, H., Dewi, K., & Rahayu, S. (2024). *Continuous Training and Employee Adaptability in SMEs*. *Journal of Small Business Development*, 15(4), 56-72.
- Sungwa, P. (2025). *Challenges and Opportunities in HRM for SMEs*. *Global Business Review*, 18(2), 101-119.
- Widodo, P. (2025). *Barriers to Digital Adoption in Small Enterprises*. *Asian Business Review*, 20(2), 76-92.