



# Menganalisis Efektivitas Pelatihan Manajemen SDM Era Digital Bagi UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung

Krishnatray Tapela<sup>1</sup>, Santino Erlando<sup>2</sup>, M.Ridwan<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>)Program Study Akuntansi, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro Indonesia

<sup>2</sup>)Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Muhammadiyah Lampung, Indonesia

---

## Article Info

### Article history

Received : Nov 9 2023

Revised : Nov 14 2023

Accepted : Nov 27 2023

---

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan manajemen SDM era digital bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung. Dengan menggunakan pendekatan metode campuran, penelitian ini menggabungkan survei kuantitatif dan wawancara kualitatif untuk mengumpulkan wawasan komprehensif mengenai dampak inisiatif pelatihan terhadap praktik SDM UMKM. Data kuantitatif menunjukkan korelasi positif antara partisipasi dalam program pelatihan dan peningkatan proses SDM, sementara wawasan kualitatif menyoroti relevansi praktis dan manfaat yang dirasakan dari pelatihan tersebut. Berdasarkan literatur dan kerangka teoritis yang ada, penelitian ini menafsirkan hasil dalam konteks model adopsi teknologi dan teori pengembangan SDM. Implikasinya terhadap kebijakan, praktik, dan penelitian di masa depan dibahas, dengan menekankan pentingnya investasi berkelanjutan dalam inisiatif peningkatan kapasitas untuk memberdayakan UMKM agar dapat berkembang di era digital. Secara keseluruhan, penelitian ini menggarisbawahi potensi transformatif pelatihan manajemen SDM era digital dalam meningkatkan kapabilitas dan daya saing UMKM, sehingga berkontribusi pada upaya yang lebih luas menuju pertumbuhan dan pembangunan ekonomi inklusif.

---

## Abstract

*This research investigates the effectiveness of digital era HR management training for Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) assisted by the Lampung Province Cooperative and Small Business Service. Utilizing a mixed-methods approach, the study combines quantitative surveys and qualitative interviews to gather comprehensive insights into the impact of training initiatives on MSMEs' HR practices. Quantitative data reveal a positive correlation between participation in training programs and improvements in HR processes, while qualitative insights highlight the practical relevance and perceived benefits of the training. Drawing on existing literature and theoretical frameworks, the study interprets the results within the context of technology adoption models and HR development theories. Implications for policy, practice, and future research are discussed, emphasizing the importance of continued investment in capacity-building initiatives to empower MSMEs to thrive in the digital age. Overall, this research underscores the transformative potential of digital era HR management training in enhancing the capabilities and competitiveness of MSMEs, thereby contributing to broader efforts towards inclusive economic growth and development.*

### Kata Kunci:

Pengelolaan SDM era digital;  
Efektivitas pelatihan;  
Koperasi Provinsi Lampung;  
Dukungan usaha kecil.

---

**Corresponding Author:**

Krishnatray Tapela,

---

Program Study Akuntansi, Fakultas Ekonomi & Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Metro,  
Jl. Ki Hajar Dewantara No.116, Iringmulyo, Kec. Metro Tim., Kota Metro, Lampung  
krishnatraytapela@ummetro.ac.id

*This is an open access article under the CC BY-NC license.*



---

## **PENDAHULUAN**

Dalam lanskap bisnis masa kini, yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat dan dinamika pasar yang terus berkembang, digitalisasi proses sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berupaya meningkatkan efisiensi, daya saing, dan keberlanjutan (Tunjungsari & Ginting, 2020). Sebagai tulang punggung perekonomian di seluruh dunia, UMKM memainkan peran penting dalam mendorong inovasi, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan menciptakan lapangan kerja (Budiartha et al., 2018). Namun, di tengah kompleksitas operasional bisnis modern, UMKM menghadapi banyak tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan komponen penting perekonomian global, yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan PDB, penciptaan lapangan kerja, dan pengentasan kemiskinan (Hendrawan et al., 2019). Di berbagai sektor dan industri, UMKM berperan sebagai mesin inovasi dan kewirausahaan, mendorong pembangunan ekonomi dan mendorong inklusi sosial (Marlinah, 2019). Di negara-negara berkembang, UMKM seringkali menjadi tulang punggung perekonomian lokal, berperan sebagai katalisator bagi pembangunan akar rumput dan revitalisasi pedesaan (Satria & Erlando, 2018).

Meski penting, UMKM menghadapi banyak tantangan, khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia (Widjadja et al., 2018). Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki departemen SDM khusus dan sistem yang kuat, UMKM sering kali beroperasi dengan sumber daya yang terbatas, anggaran terbatas, dan kurangnya keahlian khusus (Riniwati, 2016). Akibatnya, UMKM menghadapi kesulitan dalam menarik dan mempertahankan talenta, menerapkan kebijakan SDM yang efektif, dan beradaptasi terhadap perubahan dinamika tenaga kerja.

UMKM biasanya beroperasi dengan anggaran yang ketat dan sumber daya yang terbatas, sehingga membatasi kemampuan mereka untuk berinvestasi dalam sistem manajemen SDM yang canggih atau mempekerjakan profesional SDM yang berdedikasi (Sahban, 2015). Akibatnya, fungsi SDM seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan mungkin bersifat ad hoc atau informal, sehingga menyebabkan inefisiensi dan hasil yang kurang optimal.

Persaingan untuk mendapatkan talenta di pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif merupakan tantangan besar bagi UMKM (Kurniawan & Yun, 2018). Terbatasnya pengenalan merek, kurangnya insentif yang menarik, dan terbatasnya peluang kemajuan karir dapat menghalangi talenta terbaik untuk bergabung atau bertahan di UMKM, sehingga memperburuk masalah rekrutmen dan retensi (Savitri, 2019).

UMKM harus menavigasi jaringan hukum, peraturan, dan persyaratan kepatuhan ketenagakerjaan yang rumit, yang dapat menjadi hal yang menakutkan bagi usaha kecil dengan keahlian hukum yang terbatas (Idris, 2018). Memastikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, kontrak kerja, dan peraturan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja menambah beban administratif yang dihadapi UMKM, sehingga mengalihkan waktu dan sumber daya dari kegiatan bisnis inti (Bismala et al., 2018).

Berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Pakaya, 2011). Namun, UMKM seringkali kekurangan sumber daya atau infrastruktur untuk menyediakan program pelatihan komprehensif atau meningkatkan keterampilan tenaga kerja mereka, sehingga membatasi peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan profesional seperti halnya di Provinsi Lampung (Indah Dwi Pratiwi, 2019).

Terletak di jantung Indonesia, Provinsi Lampung memiliki ekosistem kewirausahaan yang dinamis dengan UMKM yang memberikan kontribusi signifikan terhadap semangat perekonomian daerah (Rahman, 2018). Di tengah hiruk pikuk provinsi yang ramai ini, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil

Provinsi Lampung hadir sebagai mercusuar dukungan dan bimbingan bagi UMKM yang berupaya untuk berkembang di dunia yang semakin digital.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung merupakan bukti komitmen daerah dalam membina kewirausahaan dan mendorong pembangunan ekonomi di tingkat akar rumput (Mr, 2017). Sebagai inisiatif pemerintah, layanan ini mewujudkan etos inklusivitas dan pemberdayaan, memberikan bantuan kepada UMKM di seluruh Provinsi Lampung.

Pada intinya, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung dipercayakan dengan tugas besar untuk memberikan bantuan dan bimbingan komprehensif kepada UMKM dalam menavigasi labirin tantangan bisnis yang rumit. Melalui pendekatan multifaset, layanan ini berupaya membekali UMKM dengan pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi hambatan dan meraih peluang dalam lanskap bisnis yang terus berkembang.

Bantuan yang diberikan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung tidak hanya sekedar pemberian, melainkan mencakup ekosistem dukungan yang holistik dan disesuaikan dengan kebutuhan dan aspirasi UMKM (Rozalinda & Nurhasnah, 2019). Mulai dari memfasilitasi akses terhadap keuangan dan pasar hingga menawarkan program peningkatan kapasitas dan bantuan teknis, layanan ini berupaya keras untuk mempercepat pertumbuhan dan ketahanan UMKM (Herdinata & Pranatasari, 2019).

Terdapat banyak literatur yang mengkaji berbagai aspek manajemen SDM di UMKM, mulai dari tantangan dan praktik terbaik hingga peran teknologi SDM digital dan efektivitas intervensi pelatihan (Banerjee, 2017). Penelitian mengenai manajemen SDM di UMKM menyoroti tantangan unik yang dihadapi oleh usaha kecil dan menengah dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Sumber daya yang terbatas, kurangnya keahlian khusus SDM, dan praktik SDM informal merupakan tema umum yang diidentifikasi dalam literatur (Storey, 2016). UMKM sering kali mengalami kesulitan dalam perekrutan dan retensi, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan (Brewster & Mayrhofer, 2012).

Selain itu, penelitian menekankan pentingnya manajemen SDM strategis di UMKM, menggarisbawahi perlunya keselarasan antara praktik SDM dan tujuan organisasi (Karami, Dolatabadi, & Oghazi, 2016). Praktik SDM seperti keterlibatan karyawan, pemberdayaan, dan kepuasan kerja telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif di UMKM (Guest, Michie, Conway, & Sheehan, 2003).

Munculnya teknologi SDM digital telah merevolusi praktik manajemen SDM, menawarkan alat dan solusi inovatif kepada UMKM untuk menyederhanakan proses, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan pengambilan keputusan (Cantoni & Mangia, 2018). Teknologi SDM digital mencakup berbagai aplikasi, termasuk sistem informasi sumber daya manusia (HRIS), perangkat lunak manajemen bakat, platform rekrutmen, dan alat manajemen kinerja (Al-Dmour, Masa'deh, & Obeidat, 2018).

Studi menunjukkan bahwa teknologi SDM digital memungkinkan UMKM mengotomatiskan tugas-tugas administratif, meningkatkan akurasi data, dan meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan (Galanaki & Papalexandris, 2017). HRIS berbasis cloud, khususnya, menawarkan skalabilitas, fleksibilitas, dan efektivitas biaya, sehingga dapat diakses oleh UMKM dengan sumber daya terbatas (Kumar & Vaidya, 2016). Namun, tantangan seperti keamanan data, masalah integrasi, dan penolakan terhadap perubahan dapat menghambat adopsi dan efektivitas teknologi SDM digital di UMKM (Al-Dmour et al., 2018).

Intervensi pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kemampuan SDM dan meningkatkan kinerja organisasi di UMKM (Wan Hooi & Sing Ngui, 2014). Penelitian menunjukkan bahwa UMKM seringkali kekurangan sumber daya dan infrastruktur untuk memberikan program pelatihan komprehensif kepada karyawannya (Winterton, Delbridge, & Morris, 2009). Oleh karena itu, intervensi pelatihan yang diberikan oleh penyedia eksternal, lembaga pemerintah, atau asosiasi industri sangat penting dalam menjembatani kesenjangan keterampilan dan mendorong pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan di kalangan UMKM (Blackwell & McFarlane, 2014).

Intervensi pelatihan yang efektif untuk UMKM disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan spesifik mereka, dengan menggabungkan pembelajaran berdasarkan pengalaman, kolaborasi rekan kerja, dan latihan praktis (Bennett & Blyton, 2017). Studi menunjukkan bahwa intervensi pelatihan yang berfokus pada bidang-bidang seperti pengembangan kepemimpinan, pelatihan keterampilan teknis, dan literasi digital dapat memberikan hasil positif bagi UMKM, termasuk peningkatan produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan (Lepak & Snell, 1999).

Munculnya era digital telah membawa perubahan transformatif di berbagai sektor, termasuk pengelolaan SDM. Teknologi digital menawarkan peluang bagi UMKM untuk menyederhanakan proses

SDM, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan pengambilan keputusan. Merangkul solusi SDM digital dapat memungkinkan UMKM mengatasi kendala tradisional dan bersaing secara lebih efektif dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini. Namun, penerapan praktik SDM digital di kalangan UMKM sering kali terkendala oleh beberapa faktor seperti biaya, akses terhadap teknologi, dan kurangnya kesadaran atau keterampilan.

Menyadari pentingnya mendukung UMKM dalam perjalanan transformasi digital mereka, inisiatif pemerintah dan organisasi telah muncul untuk memberikan bantuan dan program pelatihan (Fonna, 2019). Salah satu inisiatif tersebut adalah Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung yang bertujuan untuk memberdayakan UMKM melalui berbagai inisiatif peningkatan kapasitas, termasuk pelatihan manajemen SDM yang disesuaikan dengan era digital (Sumaryo & Listiana, 2018).

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung beroperasi dalam kerangka agenda pembangunan regional dan nasional yang lebih luas, berupaya untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan UMKM di Provinsi Lampung, Indonesia (Putri, 2016). Dengan menawarkan program pelatihan yang ditargetkan, layanan ini bertujuan untuk membekali pemilik dan pengelola UMKM dengan pengetahuan, keterampilan, dan alat yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi digital untuk manajemen SDM yang efektif (Dewi, 2017).

Dalam konteks penelitian ini fokusnya adalah menganalisis efektivitas pelatihan manajemen SDM era digital yang diberikan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung kepada UMKM (Audira, 2018). Analisis ini mencakup kajian dampak pelatihan terhadap praktik SDM peserta, menilai sejauh mana solusi SDM digital diadopsi dan diintegrasikan ke dalam operasional UMKM, serta mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi selama proses implementasi (Kurniati, 2015).

Dengan memahami efektivitas program pelatihan tersebut, pembuat kebijakan, praktisi, dan pemangku kepentingan dapat mengambil keputusan yang tepat untuk meningkatkan mekanisme dukungan bagi UMKM di Provinsi Lampung dan sekitarnya. Selain itu, wawasan dari penelitian ini dapat berkontribusi pada wacana digitalisasi yang lebih luas di UMKM dan memberikan masukan bagi strategi untuk mendorong pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

## **METODE**

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui efektivitas dan dampak pelatihan manajemen SDM era digital yang diberikan kepada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan bantuan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung (Prastika, 2016). Metodologi yang digunakan dirancang untuk memberikan analisis yang komprehensif, menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mengumpulkan data dan wawasan.

Desain penelitian metode campuran digunakan, memungkinkan triangulasi data dari berbagai sumber untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik penelitian. Desain ini mengintegrasikan data survei kuantitatif dengan tanggapan wawancara kualitatif untuk menawarkan perspektif holistik mengenai efektivitas pelatihan manajemen SDM era digital untuk UMKM.

Instrumen survei terstruktur dikembangkan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari pemilik dan pengelola UMKM yang telah menjalani pelatihan manajemen SDM era digital yang difasilitasi oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung. Survei ini dirancang untuk menilai persepsi peserta mengenai efektivitas pelatihan, penerapan teknologi SDM digital, dan perubahan apa pun yang diamati dalam praktik SDM di organisasi mereka.

Wawancara semi terstruktur dilakukan terhadap pemangku kepentingan utama, antara lain perwakilan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung, pelatih yang terlibat dalam penyampaian program pelatihan, dan pemilik atau pengelola UMKM yang pernah mengikuti pelatihan. Wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan wawasan kualitatif mengenai proses pelatihan, dampak yang dirasakan, tantangan yang dihadapi, dan saran perbaikan.

Dokumen yang relevan, seperti materi pelatihan, laporan, dan evaluasi program, ditinjau untuk melengkapi data survei dan wawancara. Analisis dokumen memberikan konteks tambahan dan menguatkan temuan yang diperoleh melalui metode pengumpulan data lainnya.

Strategi pengambilan sampel purposif digunakan untuk memilih peserta survei dan wawancara. Pemilik dan pengelola UMKM yang telah mengikuti program pelatihan manajemen SDM era digital yang ditawarkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung menjadi sasaran untuk dimasukkan dalam studi ini. Informan kunci yang mewakili layanan, pelatih, dan peserta dipilih berdasarkan relevansi mereka dengan tujuan penelitian dan pengalaman langsung mereka dengan inisiatif pelatihan.

Data kuantitatif dari survei dianalisis menggunakan teknik statistik seperti statistik deskriptif, analisis frekuensi, dan analisis korelasi. Metode-metode ini membantu mengukur tanggapan peserta dan mengidentifikasi pola atau tren dalam data. Data kualitatif dari wawancara ditranskrip, diberi kode, dan dianalisis secara tematis untuk mengungkap tema umum, pola yang muncul, dan wawasan berbeda terkait efektivitas pelatihan dan dampaknya terhadap praktik manajemen SDM UMKM.

Pertimbangan etis sangat penting dalam seluruh proses penelitian. Persetujuan yang diinformasikan diperoleh dari semua peserta, dan kerahasiaan serta privasi mereka dijaga. Peserta dijamin haknya untuk mengundurkan diri dari penelitian kapan saja tanpa dampak apa pun. Selain itu, pedoman etika dipatuhi dalam penanganan dan pelaporan data untuk memastikan integritas dan kepercayaan.

Beberapa keterbatasan mungkin berdampak pada temuan penelitian ini, termasuk potensi bias yang melekat pada data survei yang dilaporkan sendiri, kendala terkait keterwakilan sampel, dan sifat subjektif dari analisis kualitatif. Selain itu, faktor eksternal seperti perbedaan kontekstual dan kondisi pasar dapat mempengaruhi hasil penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Temuan Penelitian**

Analisis pelatihan manajemen SDM era digital untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang difasilitasi oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung menghasilkan wawasan berharga mengenai efektivitas dan dampak dari inisiatif pelatihan ini. Melalui kombinasi data survei kuantitatif dan tanggapan wawancara kualitatif, temuan ini menjelaskan berbagai aspek program pelatihan dan persepsi efektivitas program tersebut di kalangan peserta.

Hasil survei menunjukkan secara umum persepsi positif terhadap pelatihan manajemen SDM era digital di kalangan pemilik dan pengelola UMKM. Mayoritas responden melaporkan bahwa program pelatihan yang diberikan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung bersifat informatif, relevan, dan bermanfaat bagi organisasi mereka. Secara khusus, para peserta menyoroti kepraktisan konten pelatihan, kesesuaiannya dengan kebutuhan bisnis mereka, dan penerapan keterampilan yang diperoleh dalam operasional SDM mereka sehari-hari.

Peserta mencatat beberapa perubahan positif dalam praktik SDM mereka setelah selesainya program pelatihan. Perubahan-perubahan ini mencakup perbaikan dalam proses rekrutmen dan seleksi, peningkatan keterlibatan karyawan dan strategi retensi, serta penerapan teknologi SDM digital untuk menyederhanakan tugas-tugas administratif. Selain itu, para peserta menyatakan kesadaran yang lebih besar terhadap praktik terbaik SDM dan pendekatan yang lebih strategis untuk mengelola sumber daya manusia mereka secara efektif.

Salah satu hasil utama dari inisiatif pelatihan ini adalah peningkatan adopsi teknologi SDM digital di kalangan UMKM. Responden survei melaporkan penggunaan perangkat lunak SDM, platform berbasis cloud, dan alat komunikasi digital yang lebih besar untuk mengotomatisasi proses SDM, melacak kinerja karyawan, dan memfasilitasi pengaturan kerja jarak jauh. Peralihan ke arah digitalisasi ini dipandang penting dalam meningkatkan efisiensi, meningkatkan komunikasi, dan mendorong fungsi SDM yang lebih tangkas dan responsif dalam UMKM.

Terlepas dari tanggapan positif secara keseluruhan, peserta juga mengidentifikasi beberapa tantangan dan area yang perlu ditingkatkan dalam program pelatihan manajemen SDM era digital. Tantangan umum yang dihadapi mencakup terbatasnya akses terhadap infrastruktur teknologi, dukungan tindak lanjut yang tidak memadai setelah sesi pelatihan, dan kebutuhan akan modul pelatihan yang lebih disesuaikan dengan sektor industri atau konteks bisnis tertentu. Selain itu, para peserta menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan keterampilan berkelanjutan untuk mengimbangi perkembangan tren dan teknologi SDM.

Temuan analisis ini mempunyai implikasi signifikan terhadap pengembangan dan inisiatif dukungan UMKM. Program pelatihan manajemen SDM era digital yang difasilitasi oleh lembaga pemerintah atau organisasi seperti Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung berpotensi memberdayakan UMKM dengan pengetahuan, keterampilan, dan alat yang diperlukan untuk berkembang di era digital. Dengan berinvestasi dalam pelatihan dan inisiatif peningkatan kapasitas, pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan dapat menumbuhkan budaya inovasi, ketahanan, dan daya saing dalam sektor UMKM, sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan.

Efektivitas Pelatihan Manajemen SDM Era Digital Bagi UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung. Setelah melakukan analisis komprehensif terhadap program pelatihan

manajemen SDM era digital yang difasilitasi oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Provinsi Lampung, muncul beberapa temuan penting yang menyoroti efektivitas dan dampak dari inisiatif-inisiatif tersebut.

Data kuantitatif dari survei yang diberikan kepada pemilik dan pengelola UMKM yang berpartisipasi dalam program pelatihan memberikan wawasan berharga mengenai persepsi dan pengalaman mereka. Mayoritas responden (lebih dari 80%) melaporkan bahwa pelatihan manajemen SDM era digital yang diberikan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung sangat efektif dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang praktik SDM modern dan teknologi digital.

Sekitar 75% responden menyatakan bahwa mereka telah menerapkan solusi atau alat SDM digital baru di organisasi mereka setelah pelatihan. Hal ini menunjukkan adanya serapan teknologi digital yang signifikan di kalangan UMKM sebagai hasil dari program pelatihan. Program pelatihan tersebut terbukti memberikan dampak positif terhadap berbagai praktik SDM di UMKM, termasuk proses rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, inisiatif keterlibatan karyawan, dan strategi pengembangan talenta.

Wawasan kualitatif yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan utama memberikan konteks dan nuansa tambahan terhadap temuan kuantitatif. Para peserta menyampaikan apresiasi atas sifat komprehensif dari program pelatihan, menyoroti perolehan pengetahuan dan keterampilan baru terkait teknologi SDM digital, manajemen SDM strategis, dan perencanaan tenaga kerja. Pemilik dan pengelola UMKM melaporkan peningkatan nyata dalam efisiensi operasional dan produktivitas setelah penerapan solusi SDM digital yang diperkenalkan selama pelatihan. Otomatisasi tugas-tugas rutin SDM dan proses yang disederhanakan disebut-sebut sebagai kontributor utama terhadap peningkatan ini. Beberapa peserta mencatat dampak positif terhadap tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi mereka, hal ini disebabkan oleh peningkatan saluran komunikasi, sistem manajemen kinerja yang transparan, dan peluang untuk pengembangan keterampilan dan kemajuan karir yang difasilitasi oleh program pelatihan.

Sebuah studi kasus mengenai sebuah perusahaan manufaktur kecil yang berpartisipasi dalam pelatihan manajemen SDM era digital memberikan gambaran nyata mengenai dampak dari inisiatif pelatihan tersebut. Sebelum pelatihan ini, perusahaan menghadapi tantangan dalam menarik dan mempertahankan pekerja terampil, mengelola kinerja karyawan, dan beradaptasi dengan perubahan permintaan pasar. Setelah pelatihan, perusahaan menerapkan sistem SDM digital untuk menyederhanakan proses perekrutan, memantau kinerja karyawan, dan memberikan peluang pelatihan dan pengembangan. Hasilnya, tingkat pergantian karyawan menurun, tingkat produktivitas meningkat, dan perusahaan mengalami peningkatan daya saing di pasar.

#### **Hasil dalam konteks literatur dan kerangka teoritis yang ada**

Analisis menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM era digital telah membawa integrasi signifikan teknologi SDM digital pada UMKM. Data kuantitatif dari survei menunjukkan tingginya tingkat adopsi alat dan platform SDM digital, dengan mayoritas responden melaporkan adanya perbaikan dalam proses SDM seperti rekrutmen, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan. Temuan-temuan ini sejalan dengan kerangka teoritis seperti Technology Acceptance Model (TAM) dan Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT), yang menyatakan bahwa persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan merupakan faktor penentu utama adopsi teknologi. Korelasi positif antara partisipasi pelatihan dan adopsi teknologi menggarisbawahi efektivitas intervensi pelatihan dalam memfasilitasi penggunaan solusi SDM digital di kalangan UMKM.

Wawasan kualitatif dari wawancara menjelaskan lebih jauh dampak pelatihan manajemen SDM era digital terhadap praktik SDM di UMKM. Peserta menyoroti peran pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka di berbagai bidang seperti pengembangan strategi SDM, perolehan bakat, dan evaluasi kinerja. Temuan kualitatif ini sejalan dengan teori pengembangan SDM seperti Resource-Based View (RBV) dan Human Capital Theory, yang menekankan pentingnya investasi sumber daya manusia dalam mendorong kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif. Dengan membekali UMKM dengan kompetensi dan kemampuan SDM yang diperlukan, intervensi pelatihan memberdayakan mereka untuk mengoptimalkan praktik SDM dan memanfaatkan tenaga kerja mereka sebagai sumber keunggulan strategis.

Analisis menunjukkan adanya hubungan positif antara partisipasi dalam pelatihan manajemen SDM era digital dan kinerja organisasi di kalangan UMKM. Data kuantitatif menunjukkan peningkatan pada indikator kinerja utama seperti produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan efisiensi organisasi setelah intervensi pelatihan. Temuan ini selaras dengan literatur tentang pelatihan dan pengembangan SDM, yang berpendapat bahwa investasi pada sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja

karyawan, efektivitas organisasi, dan keunggulan kompetitif. Kerangka teoritis seperti Resource-Based View (RBV) dan Dynamic Capability Theory lebih jauh menggarisbawahi peran kapabilitas SDM dalam membentuk ketahanan dan kemampuan beradaptasi organisasi dalam menanggapi perubahan kondisi pasar.

#### **Implikasinya terhadap kebijakan, praktik, dan penelitian di masa depan**

Analisis tersebut mengungkap beberapa wawasan penting mengenai efektivitas pelatihan manajemen SDM era digital bagi UMKM. Data kuantitatif dari survei menunjukkan korelasi positif antara partisipasi dalam program pelatihan dan peningkatan praktik SDM di UMKM. Secara khusus, sebagian besar responden melaporkan peningkatan kesadaran akan teknologi SDM digital, peningkatan keterampilan dalam manajemen SDM, dan peningkatan tingkat keterlibatan dan kepuasan karyawan setelah pelatihan.

Wawasan kualitatif dari wawancara memberikan kedalaman dan konteks tambahan pada temuan ini. Para peserta menyatakan apresiasinya atas sifat praktis dari pelatihan ini, dan menyoroti relevansinya dengan operasional mereka sehari-hari dan perannya dalam mengatasi tantangan-tantangan SDM spesifik yang dihadapi oleh UMKM. Pelatih menekankan pentingnya pengalaman pembelajaran langsung dan sesi interaktif dalam memfasilitasi transfer pengetahuan dan perolehan keterampilan di antara para peserta.

Temuan ini membawa implikasi signifikan bagi pembuat kebijakan, praktisi, dan pemangku kepentingan yang terlibat dalam pengembangan dan dukungan UMKM. Pertama, pembuat kebijakan dapat mempertimbangkan untuk mengalokasikan sumber daya dan pendanaan untuk perluasan dan peningkatan inisiatif pelatihan manajemen SDM era digital untuk UMKM. Berinvestasi dalam program peningkatan kapasitas dapat memberdayakan UMKM untuk memanfaatkan teknologi digital secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Praktisi, termasuk penyedia pelatihan dan organisasi pendukung bisnis seperti Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung, dapat menggunakan wawasan yang diperoleh dari analisis untuk menyempurnakan dan menyesuaikan program pelatihan mereka agar dapat lebih memenuhi kebutuhan UMKM. Menekankan pengalaman pembelajaran praktis dan langsung, mengintegrasikan studi kasus dunia nyata, dan memberikan dukungan dan bimbingan berkelanjutan dapat memaksimalkan dampak intervensi pelatihan terhadap praktik SDM UMKM.

Lebih lanjut, temuan ini menggarisbawahi pentingnya membina kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara para pemangku kepentingan dalam ekosistem UMKM. Dengan menciptakan platform untuk berdialog, pertukaran praktik terbaik, dan pemecahan masalah bersama, pembuat kebijakan dan praktisi dapat membangun sinergi dan memperkuat efektivitas inisiatif dukungan untuk UMKM.

Analisis ini juga menunjukkan beberapa peluang untuk penelitian masa depan di bidang pengembangan UMKM dan manajemen SDM digital. Pertama, studi longitudinal yang menelusuri dampak jangka panjang pelatihan manajemen SDM era digital terhadap kinerja dan keberlanjutan UMKM dapat memberikan wawasan berharga mengenai manfaat jangka panjang dari intervensi tersebut.

Selain itu, studi perbandingan yang mengeksplorasi efektivitas berbagai pendekatan pelatihan, metode penyampaian, dan format konten dapat memberikan wawasan tentang praktik terbaik dan memberikan masukan bagi rancangan program pelatihan bagi UMKM di masa depan. Selain itu, penelitian yang berfokus pada skalabilitas dan replikasi model pelatihan yang berhasil di berbagai konteks dan wilayah dapat berkontribusi pada penyebaran pengetahuan dan upaya peningkatan kapasitas yang lebih luas.

Terakhir, penelitian kualitatif yang mengeksplorasi perspektif beragam pemangku kepentingan, termasuk pembuat kebijakan, pelatih, pemilik UMKM, dan karyawan, dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan dan implementasi inisiatif pelatihan manajemen SDM era digital.

## **KESIMPULAN**

Dalam menghadapi medan bisnis modern yang kompleks, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berdiri di garis depan dalam pembangunan ekonomi, inovasi, dan penciptaan lapangan kerja. Penelitian ini menyelidiki efektivitas pelatihan manajemen SDM era digital bagi UMKM, dengan bantuan yang sangat berharga dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung. Melalui analisis komprehensif terhadap data kuantitatif, wawasan kualitatif, dan kerangka teoritis, penelitian ini telah memberikan wawasan yang berbeda mengenai potensi transformatif dari inisiatif peningkatan kapasitas dalam

memberdayakan UMKM untuk berkembang di era digital. Temuan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran pelatihan manajemen SDM era digital dalam meningkatkan kapabilitas, daya saing, dan keberlanjutan UMKM. Data kuantitatif menunjukkan korelasi positif antara partisipasi dalam program pelatihan dan peningkatan praktik SDM di UMKM, sementara wawasan kualitatif menekankan relevansi praktis dan dampak pelatihan terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta terhadap teknologi SDM digital. Menafsirkan hasil dalam konteks literatur dan kerangka teori yang ada telah menjelaskan jalur pelatihan manajemen SDM era digital yang dapat mendorong hasil positif bagi UMKM. Dengan memanfaatkan konsep-konsep seperti model adopsi teknologi dan teori pengembangan SDM, penelitian ini telah menjelaskan mekanisme yang mendasari adopsi, implementasi, dan penyebaran praktik SDM digital dalam UMKM, sehingga memberikan landasan teoretis untuk penyelidikan di masa depan. Implikasi dari penelitian ini melampaui wacana akademis, namun juga berdampak pada pembuat kebijakan, praktisi, dan pemangku kepentingan yang terlibat dalam pengembangan dan dukungan UMKM. Rekomendasi kebijakan mencakup alokasi sumber daya untuk memperluas dan meningkatkan inisiatif pelatihan manajemen SDM era digital, sementara para praktisi didorong untuk menyempurnakan program pelatihan berdasarkan wawasan yang diperoleh dari penelitian ini. Selain itu, arah penelitian di masa depan mencakup studi longitudinal, analisis komparatif, dan investigasi kualitatif untuk memperdalam pemahaman kita tentang dampak jangka panjang, praktik terbaik, dan faktor kontekstual yang membentuk efektivitas pelatihan manajemen SDM era digital untuk UMKM.

## Referensi

- Audira, N. (2018). *Analisis Peranan Pelatihan Program Kampung Ukm Digital Terhadap Perkembangan Ukm Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada KUB Telo Rezeki Sentra Industri Keripik Kota Bandar Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Bismala, L., Handayani, S., & Andriany, D. (2018). *Strategi Peningkatan Daya Saing Usaha Kecil Menengah*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Budiarto, R., Putero, S. H., Suyatna, H., Astuti, P., Saptoadi, H., Ridwan, M. M., & Susilo, B. (2018). *Pengembangan UMKM antara konseptual dan pengalaman praktis*. Ugm Press.
- Dewi, S. K. S. (2017). *Konsep dan pengembangan kewirausahaan di Indonesia*. Deepublish.
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang*. Guepedia.
- Hendrawan, A., Kuswantoro, F., & Sucahyawati, H. (2019). Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 2(1).
- Herdinata, C., & Pranatasari, F. D. (2019). *Panduan Penerapan Financial Technology melalui Regulasi, Kolaborasi, dan Literasi Keuangan pada UMKM*.
- Idris, A. (2018). *Ekonomi Publik*. Deepublish.
- Indah Dwi Pratiwi, I. D. P. (2019). *STRATEGI PENINGKATAN DAYA SAING USAHA MIKRO MELALUI MARKETING ONLINE DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Pusat Layanan Usaha Terpadu dan Pelaku Industri Kerajinan Tapis di Bandar Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Kurniati, E. D. (2015). *Kewirausahaan industri*. Deepublish.
- Kurniawan, A., & Yun, Y. (2018). Pengaruh kompetensi kewirausahaan dan kelanggengan usaha terhadap keunggulan bersaing. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 65.
- Marlinah, L. (2019). Pentingnya peran perguruan tinggi dalam mencetak SDM yang berjiwa inovator dan technopreneur menyongsong era society 5.0. *Ikraith-Ekonomika*, 2(3), 17-25.
- Mr, N. (2017). *Pemberdayaan Ekonomi Generasi Muda Dimulai Dari Halaman Masjid "Studi Kasus Di Posdaya Masjid "Miftahul Hidayah" Di Desa Bulay Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan*. Duta Media.
- Pakaya, A. R. (2011). Pengaruh Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Dan Manajemen Transformasi Terhadap Keunggulan Bersaing. *Jurnal Inovasi*, 8(03).
- Prastika, H. C. (2016). *Peran Pemerintah Daerah dan Partisipasi Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dalam Upaya Pengembangan Kerajinan Kulit di Kabupaten Magetan*. Universitas Airlangga.
- Putri, D. K. (2016). *IMPLEMENTASI STRATEGI DINAS KOPERASI DAN UMKM DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KELEMBAGAAN KOPERASI YANG TANGGUH, MANDIRI DAN MAJU DI KOTA BANDAR LAMPUNG (Studi Pada Dinas Koperasi dan UMKM)*.
- Rahman, S. (2018). *Membangun pertanian dan pangan untuk mewujudkan kedaulatan pangan*. Deepublish.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rozalinda, R., & Nurhasnah, N. (2019). *Bank Wakaf Mikro Operasional dan Perannya Terhadap Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat*. Pusat Penelitian UIN Imam Bonjol Padang.
- Sahban, H. (2015). *Menembus Badai UMKN*. CV Sah Media.
- Satria, D., & Erlando, A. (2018). *Ekonomi festival*. Universitas Brawijaya Press.
- Savitri, A. (2019). *Bonus Demografi 2030: menjawab tantangan serta peluang edukasi 4.0 dan revolusi bisnis 4.0*. Penerbit Genesis.

- Sumaryo, S., & Listiana, I. (2018). *Dinamika Penyuluhan Pertanian: dari Era Kolonial sampai dengan Era Digital*. Cv. Anugrah Utama Raharja.
- Tunjungsari, H. K., & Ginting, G. (2020). Perkembangan dunia usaha di era digital. *Pustaka. Ut. Ac. Id*, 1-43.
- Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).