

Pemberdayaan UMKM Kerupuk Jangek melalui Sosialisasi, Pelatihan, dan Pendampingan *Digital Talent Management* di Desa Mulyasari

Dina Mellita*¹, Chena Palupi², Efan Elpanso³, Heriyanto⁴, Andrian Noviardy⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia

*e-mail: dinamellita@binadarma.ac.id¹, palupichena98@gmail.com²

Abstrak

UMKM pedesaan masih menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia akibat rendahnya literasi digital dan sistem kerja yang bersifat informal. Kondisi tersebut juga dialami oleh UMKM Kerupuk Jangek di Desa Mulyasari, yang menunjukkan belum adanya pembagian tugas tertulis, dokumentasi kerja, dan evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis proses dan dampak penerapan *Digital Talent Management* melalui kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan terhadap peningkatan kapasitas pengelolaan usaha. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif dengan desain deskriptif kualitatif, melibatkan pemilik dan tenaga kerja UMKM sebagai subjek utama kegiatan selama periode Oktober–November 2025. Tahapan kegiatan meliputi pemetaan kondisi awal, sosialisasi konsep manajemen SDM berbasis digital, pelatihan penyusunan pembagian tugas dan dokumentasi kerja, serta pendampingan implementasi secara berkelanjutan. Hasil kegiatan menunjukkan perubahan nyata pada pola kerja mitra, ditandai dengan meningkatnya kejelasan peran tenaga kerja, terbentuknya kebiasaan pencatatan aktivitas produksi, serta koordinasi kerja yang lebih teratur. Pelaku UMKM juga menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam memanfaatkan media digital sederhana sebagai alat bantu pengelolaan usaha. Penerapan *Digital Talent Management* terbukti mendukung efisiensi operasional dan penguatan keberlanjutan UMKM desa melalui pengelolaan SDM yang lebih terstruktur dan adaptif.

Kata kunci: *Digital Talent Management, Pemberdayaan UMKM, Pengelolaan Sumber Daya Manusia*

Abstract

Rural micro, small, and medium enterprises (MSMEs) still face limitations in human resource management due to low digital literacy and informal work systems. This condition is also experienced by the Kerupuk Jangek MSME in Mulyasari Village, which previously lacked written task allocation, work documentation, and performance evaluation. This study aims to analyze the process and impact of implementing *Digital Talent Management* through socialization, training, and mentoring activities to improve business management capacity. The study employed a participatory approach with a descriptive qualitative design, involving the MSME owner and workers as the main participants during October–November 2025. The implementation stages included initial condition mapping, socialization of digital-based human resource management concepts, training on task division and work documentation, and continuous mentoring during implementation. The results indicate significant changes in work patterns, reflected in clearer roles and responsibilities, the establishment of routine production documentation, and more structured work coordination. MSME actors also demonstrated improved readiness to utilize simple digital tools as support for business management. The application of *Digital Talent Management* contributes to operational efficiency and strengthens the sustainability of village-based MSMEs through more structured and adaptive human resource management.

Keywords: *Digital Talent Management, MSME Empowerment, Human Resource Management*

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang signifikan dalam menopang struktur perekonomian baik pada skala lokal maupun nasional. Keberadaan UMKM berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, serta penguatan ekonomi masyarakat berbasis potensi daerah. Aktivitas produksi dan distribusi yang dijalankan UMKM mampu menggerakkan roda ekonomi di tingkat akar rumput secara berkelanjutan. Ketahanan UMKM dalam menghadapi dinamika ekonomi menjadikannya sektor yang relatif stabil dibandingkan usaha berskala besar. Partisipasi UMKM juga mendorong tumbuhnya kewirausahaan masyarakat serta penguatan ekonomi keluarga. Kondisi tersebut menempatkan UMKM sebagai salah satu pilar utama dalam pembangunan ekonomi nasional (Aprieni *et al.*, 2024).

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan besar terhadap pola pengelolaan dan persaingan usaha di berbagai sektor ekonomi. Transformasi digital menuntut pelaku UMKM untuk menyesuaikan proses bisnis agar mampu bertahan dan berkembang. Akses terhadap teknologi digital membuka peluang perluasan pasar serta efisiensi operasional usaha. Perubahan perilaku konsumen yang semakin bergantung pada teknologi digital turut memengaruhi strategi pemasaran UMKM. Adaptasi terhadap sistem kerja berbasis digital menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh pelaku usaha. Kondisi ini menuntut kesiapan sumber daya manusia UMKM dalam mengelola usaha secara lebih modern (Amin *et al.*, 2025).

Kapasitas literasi digital UMKM di wilayah pedesaan masih menunjukkan kesenjangan dibandingkan wilayah perkotaan. Keterbatasan akses informasi dan minimnya pengalaman penggunaan teknologi digital memengaruhi kemampuan pengelolaan usaha. Pelaku UMKM desa umumnya masih mengandalkan sistem kerja tradisional yang berjalan secara turun-temurun. Pengelolaan sumber daya manusia sering dilakukan tanpa perencanaan yang terstruktur. Situasi tersebut berdampak pada rendahnya efisiensi kerja serta kurang optimalnya pengembangan potensi tenaga kerja (Asrul *et al.*, 2025). Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan yang sesuai dengan karakteristik UMKM pedesaan.

Manajemen sumber daya manusia berbasis digital menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk menjawab tantangan tersebut. *Digital Talent Management* memberikan kerangka pengelolaan tenaga kerja yang sistematis melalui pemanfaatan teknologi sederhana. Pendekatan ini mencakup identifikasi peran kerja, pembagian tugas, serta evaluasi kinerja secara terukur. Penerapan manajemen talenta secara digital membantu pelaku UMKM mengenali potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Proses kerja yang terdokumentasi dengan baik mendukung kesinambungan usaha. Penerapan konsep ini dapat disesuaikan dengan skala dan kemampuan UMKM (Triakurnian, 2023).

UMKM Kerupuk Jangek di Desa Mulyasari merupakan salah satu usaha olahan pangan yang berkembang berdasarkan potensi lokal. Produk kerupuk jangek memiliki nilai ekonomi dan budaya yang melekat pada masyarakat setempat. Aktivitas produksi dilakukan secara rutin dengan melibatkan tenaga kerja dari lingkungan sekitar. Usaha ini berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan keluarga dan perputaran ekonomi desa. Keberlanjutan UMKM Kerupuk Jangek dipengaruhi oleh kemampuan pengelolaan usaha yang efektif. Kondisi tersebut menjadikan UMKM ini relevan untuk dikaji dalam konteks pemberdayaan berbasis sumber daya manusia.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 17 Oktober 2025 menunjukkan adanya kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia UMKM Kerupuk Jangek. Pembagian tugas kerja belum tertulis secara jelas dan masih bersifat informal. Dokumentasi aktivitas produksi dan kinerja tenaga kerja belum dilakukan secara sistematis. Pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan usaha masih sangat terbatas. Proses evaluasi kerja belum menjadi bagian dari manajemen usaha sehari-hari. Situasi ini berpotensi menghambat peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha.

Pendekatan pemberdayaan melalui sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan menjadi strategi yang relevan untuk meningkatkan kapasitas UMKM. Sosialisasi berfungsi memperkenalkan konsep dan manfaat pengelolaan usaha berbasis digital. Pelatihan memberikan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan oleh pelaku UMKM. Pendampingan membantu memastikan proses implementasi berjalan secara bertahap dan berkelanjutan. Kombinasi ketiga pendekatan tersebut mendukung perubahan pola kerja yang lebih terstruktur (Rismawati *et al.*, 2025). Strategi ini menempatkan pelaku UMKM sebagai subjek utama dalam proses pengembangan usaha.

Penelitian oleh Mellita *et al.* (2025) berjudul "*Sosialisasi dan Edukasi Digital Talent Management pada UMKM Keripik Singkong Alif di Desa Suka Damai*" menunjukkan hasil positif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Program sosialisasi dan edukasi mampu menciptakan pembagian tugas yang lebih jelas serta dokumentasi kerja yang lebih baik. Pendekatan digital sederhana membantu pemilik usaha memahami pentingnya evaluasi kinerja. Kegiatan dilakukan melalui observasi, pelatihan, dan pendampingan secara bertahap. Tantangan literasi digital masih ditemukan pada tahap awal pelaksanaan. Penelitian tersebut belum mengkaji penerapan *Digital Talent Management* pada UMKM berbasis produk hewani tradisional di wilayah berbeda.

Penelitian Amborowati *et al.* (2022) dengan judul "*Implementasi Talent Management Untuk Pemulihan UMKM*" memfokuskan kajian pada UMKM di Kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan penerapan delapan aspek manajemen talenta memberikan kepuasan bagi karyawan. Pendekatan penelitian dilakukan melalui FGD dan wawancara mendalam. Implementasi Talent Management dinilai mampu mendukung pemulihan UMKM pascapandemi. Penelitian ini lebih menitikberatkan pada UMKM perkotaan yang terdaftar secara formal. Kesenjangan penelitian terletak pada minimnya kajian pada UMKM pedesaan dengan pendekatan digital sederhana.

Penelitian Adiguna *et al.* (2024) berjudul "*Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan*" menekankan penguatan kompetensi SDM. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan pemahaman pelaku UMKM terhadap pengelolaan usaha berbasis digital. Kegiatan dilaksanakan melalui seminar, diskusi, dan praktik langsung. Fokus penelitian terletak pada peningkatan produktivitas dan daya saing usaha pangan. Pendekatan yang digunakan belum secara spesifik membahas *Digital Talent Management* sebagai sistem pengelolaan SDM. Ruang penelitian masih terbuka pada integrasi pelatihan dan pendampingan manajemen talenta digital di tingkat desa.

Kondisi UMKM Kerupuk Jangek menunjukkan perlunya intervensi yang terarah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem kerja yang masih tradisional memerlukan penyesuaian agar selaras dengan tuntutan perkembangan usaha. Pendekatan *Digital Talent Management* menawarkan solusi yang aplikatif dan sesuai dengan karakter UMKM desa. Kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan dipandang mampu menjembatani kesenjangan kapasitas digital pelaku usaha. Implementasi bertahap mendukung proses adaptasi tanpa mengganggu aktivitas produksi. Pemilihan UMKM Kerupuk Jangek menjadi relevan sebagai representasi usaha lokal berbasis potensi desa.

Berdasarkan kondisi tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pemberdayaan UMKM Kerupuk Jangek melalui Sosialisasi, Pelatihan, dan Pendampingan Digital Talent Management di Desa Mulyasari*". Rumusan masalah penelitian ini meliputi bagaimana kondisi pengelolaan sumber daya manusia UMKM Kerupuk Jangek, bagaimana proses penerapan *Digital Talent Management* melalui kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan, serta bagaimana perubahan kapasitas pengelolaan usaha setelah program dilaksanakan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis proses dan hasil pemberdayaan UMKM Kerupuk Jangek melalui pendekatan *Digital Talent Management*. Harapan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan model pemberdayaan UMKM desa yang adaptif terhadap transformasi digital.

2. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif dan deskriptif kualitatif, yang menempatkan pelaku UMKM sebagai subjek utama dalam setiap tahapan kegiatan. Metode ini dipilih untuk memastikan proses pemberdayaan berjalan secara kontekstual sesuai dengan kondisi UMKM Kerupuk Jangek di Desa Mulyasari. Pelaksanaan kegiatan berlangsung selama kurang lebih enam minggu, dimulai pada tanggal 17 Oktober hingga 26 November 2025. Sasaran kegiatan adalah pemilik dan tenaga kerja UMKM Kerupuk Jangek yang terlibat langsung dalam proses produksi dan pengelolaan usaha. Kegiatan melibatkan mahasiswa sebagai pendamping lapangan, pelaku UMKM sebagai mitra utama, serta pemerintah desa sebagai pihak pendukung. Metode penerapan disusun dalam beberapa tahapan yang saling berkesinambungan.

1. Tahap persiapan dilaksanakan pada tanggal 17–22 Oktober 2025 dengan fokus pada pengumpulan data awal dan pemetaan kebutuhan UMKM. Kegiatan pada tahap ini meliputi observasi langsung terhadap proses produksi, pola kerja, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berjalan. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada pemilik usaha dan tenaga kerja untuk menggali permasalahan yang dihadapi. Mahasiswa berperan sebagai enumerator dan pencatat data lapangan, sedangkan pelaku UMKM berperan sebagai informan utama. Pemerintah desa memfasilitasi akses dan koordinasi selama kegiatan berlangsung. Hasil tahap persiapan digunakan sebagai dasar penyusunan materi sosialisasi dan pelatihan.
2. Tahap sosialisasi dilaksanakan pada tanggal 24–26 Oktober 2025 dengan tujuan memperkenalkan konsep *Digital Talent Management* kepada pelaku UMKM. Materi sosialisasi mencakup pengertian manajemen talenta, pembagian peran kerja, dokumentasi aktivitas usaha, dan evaluasi kinerja sederhana. Metode penyampaian dilakukan melalui diskusi interaktif dan pemaparan visual agar mudah dipahami. Peserta sosialisasi terdiri dari pemilik UMKM dan seluruh tenaga kerja aktif. Mahasiswa berperan sebagai fasilitator materi, sementara pelaku UMKM berperan sebagai peserta aktif. Sosialisasi ini bertujuan membangun kesadaran awal terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara terstruktur.
3. Tahap pelatihan dilaksanakan pada tanggal 30 Oktober–6 November 2025 dengan pendekatan praktik langsung. Kegiatan pelatihan difokuskan pada penyusunan pembagian tugas kerja, pembuatan catatan aktivitas produksi, serta penggunaan alat bantu digital sederhana seperti dokumen kerja digital. Peserta dilatih menyusun daftar tugas harian dan alur kerja produksi secara tertulis. Mahasiswa memberikan pendampingan teknis selama pelatihan berlangsung. Pelaku UMKM mempraktikkan langsung materi yang diberikan sesuai dengan kondisi usahanya. Pelatihan ini dirancang agar hasilnya dapat langsung diterapkan dalam aktivitas usaha sehari-hari.
4. Tahap pendampingan dilaksanakan pada tanggal 9–20 November 2025 sebagai tindak lanjut dari kegiatan pelatihan. Pendampingan dilakukan secara berkala untuk memastikan penerapan *Digital Talent Management* berjalan secara konsisten. Kegiatan meliputi monitoring pembagian tugas, pendampingan dokumentasi kerja, serta diskusi permasalahan yang muncul selama implementasi. Mahasiswa berperan sebagai pendamping dan evaluator lapangan. Pelaku UMKM menjalankan sistem yang telah disusun secara mandiri dengan arahan pendamping. Tahap ini bertujuan memperkuat kebiasaan kerja baru yang lebih terstruktur.
5. Tahap evaluasi dilaksanakan pada tanggal 22–26 November 2025 untuk menilai tingkat ketercapaian kegiatan pengabdian. Evaluasi dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui perbandingan kondisi sebelum dan sesudah kegiatan. Alat ukur yang digunakan meliputi observasi perubahan perilaku kerja, wawancara evaluatif, serta analisis dokumen kerja yang dihasilkan. Indikator keberhasilan dilihat dari perubahan sikap pelaku UMKM terhadap pengelolaan SDM, perubahan sosial berupa peningkatan kerja sama dan kejelasan peran, serta perubahan ekonomi berupa efisiensi proses produksi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Kondisi Awal Pengelolaan Sumber Daya Manusia UMKM Kerupuk Jangek di Desa Mulyasari

Berdasarkan hasil observasi lapangan, struktur tenaga kerja UMKM Kerupuk Jangek di Desa Mulyasari tergolong sederhana dan bersifat kekeluargaan, dengan pemilik usaha merangkap sebagai pengelola utama sekaligus pengambil keputusan, sementara tenaga kerja lainnya terlibat langsung dalam proses produksi harian. Pola pembagian tugas sebelum intervensi belum tertulis secara jelas dan cenderung fleksibel, sehingga setiap tenaga kerja sering mengerjakan beberapa tahapan produksi tanpa pembagian peran yang spesifik. Sistem pengelolaan dan koordinasi kerja berlangsung secara informal melalui komunikasi lisan, tanpa adanya jadwal kerja maupun standar operasional yang terdokumentasi. Praktik dokumentasi aktivitas produksi dan kinerja sumber daya manusia belum dilakukan secara sistematis, baik dalam bentuk pencatatan jumlah produksi, waktu kerja, maupun evaluasi hasil kerja. Selain itu, tingkat literasi dan pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia masih rendah, ditandai dengan belum digunakannya perangkat atau aplikasi digital sederhana untuk mendukung pengaturan tugas, pencatatan aktivitas usaha, maupun evaluasi kinerja tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara semi-terstruktur dengan pemilik dan tenaga kerja UMKM Kerupuk Jangek, permasalahan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia terletak pada belum adanya sistem manajemen yang terstruktur dan terdokumentasi. Pemilik usaha mengakui bahwa pembagian tugas kerja masih dilakukan secara spontan berdasarkan kebiasaan dan pengalaman masing-masing tenaga kerja, tanpa acuan tertulis yang jelas. Kondisi tersebut menyebabkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan serta ketergantungan pada individu tertentu dalam proses produksi. Selain itu, tidak terdapat mekanisme evaluasi kinerja yang sistematis sehingga pemilik usaha kesulitan menilai produktivitas dan efektivitas tenaga kerja. Tenaga kerja juga menyampaikan keterbatasan pemahaman terkait pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung pengelolaan usaha, yang berdampak pada minimnya pencatatan aktivitas kerja dan perencanaan sumber daya manusia. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa aspek manajemen SDM masih bersifat tradisional dan belum mampu mendukung pengembangan usaha secara optimal.

Menurut Astiyah and Budiantara (2023), kondisi pengelolaan sumber daya manusia UMKM Kerupuk Jangek yang masih bersifat tradisional tidak terlepas dari karakteristik usaha mikro berbasis keluarga yang berkembang secara alami tanpa perencanaan manajerial yang sistematis. Pola kerja yang terbentuk sejak awal usaha cenderung berorientasi pada penyelesaian produksi harian dibandingkan pengaturan sumber daya manusia secara jangka panjang. Keterbatasan pengetahuan manajerial pemilik usaha menyebabkan pengelolaan tenaga kerja lebih mengandalkan pengalaman dan kebiasaan kerja yang sudah berlangsung lama. Skala usaha yang relatif kecil juga memengaruhi pandangan bahwa sistem manajemen formal belum dianggap sebagai kebutuhan utama dalam operasional usaha. Selain itu, rendahnya literasi digital turut membatasi kemampuan pelaku usaha dalam memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu pengelolaan tenaga kerja.

Penelitian Nugraha *et al.* (2025) dengan judul "*Faktor Penggerak Digitalisasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia: Pendekatan Model PEST*" mengkaji faktor politik, ekonomi, sosial, dan teknologi yang memengaruhi transformasi digital UMKM di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi, kesadaran sosial, serta perkembangan teknologi memiliki peran besar dalam mendorong adopsi digital pada UMKM. Temuan tersebut juga mengungkap bahwa keterbatasan pengetahuan digital, hambatan teknis, dan kendala finansial masih menjadi penghambat utama proses digitalisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa tanpa pendampingan dan pelatihan yang terarah, pelaku UMKM cenderung sulit beradaptasi dengan sistem kerja berbasis digital. Relevansi penelitian ini dengan kajian UMKM Kerupuk Jangek terletak pada kesamaan permasalahan berupa rendahnya kapasitas digital sumber daya manusia.

Sejalan dengan penelitian Jegaut *et al.* (2025) yang berjudul “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemasaran Digital untuk Meningkatkan Penjualan Kain Tenun Songke pada UMKM di Desa Pagal, Kabupaten Manggarai*”. Penelitian tersebut menyoroti peran digitalisasi dalam pengembangan usaha berbasis potensi lokal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan platform digital seperti media sosial mampu memperluas jangkauan pasar UMKM secara signifikan. Studi tersebut juga mengidentifikasi kendala utama berupa keterbatasan pengetahuan digital, akses pasar yang sempit, serta tantangan infrastruktur pendukung. Penelitian ini menekankan perlunya penguatan keterampilan digital dan dukungan eksternal untuk meningkatkan kinerja UMKM desa. Relevansi dengan penelitian UMKM Kerupuk Jangek terlihat pada kesamaan karakteristik usaha berbasis lokal yang menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi. Temuan ini mendukung gagasan bahwa peningkatan kapasitas digital, termasuk dalam pengelolaan SDM, menjadi fondasi pengembangan usaha yang berkelanjutan.

Peneliti berasumsi bahwa perbaikan sistem pengelolaan sumber daya manusia akan berdampak langsung pada keteraturan kerja dan efisiensi produksi UMKM Kerupuk Jangek. Penerapan *Digital Talent Management* melalui pendekatan bertahap diperkirakan mampu meningkatkan kesadaran pelaku usaha terhadap pentingnya pembagian tugas dan dokumentasi kerja. Dukungan pendampingan diharapkan membantu pelaku UMKM menyesuaikan kebiasaan kerja tanpa mengganggu aktivitas produksi yang telah berjalan.

3.2. Proses Penerapan *Digital Talent Management* melalui Kegiatan Sosialisasi, Pelatihan, dan Pendampingan

Proses penerapan *Digital Talent Management* pada UMKM Kerupuk Jangek dilaksanakan secara bertahap melalui rangkaian kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan yang disesuaikan dengan karakteristik serta kapasitas pelaku usaha. Tahap awal difokuskan pada kegiatan sosialisasi sebagai sarana pengenalan konsep pengelolaan sumber daya manusia berbasis digital kepada pemilik dan tenaga kerja UMKM. Pelaksanaan kegiatan sosialisasi ditunjukkan pada Gambar 1, yang memperlihatkan proses penyampaian materi secara langsung kepada pelaku UMKM Kerupuk Jangek. Materi yang disampaikan mencakup gambaran umum mengenai pembagian peran kerja, pencatatan aktivitas usaha, serta evaluasi kinerja sederhana dalam skala UMKM. Penyampaian materi dilakukan dengan pendekatan dialogis agar selaras dengan pengalaman kerja dan kebiasaan operasional pelaku usaha. Respons awal peserta menunjukkan sikap terbuka dan ketertarikan terhadap pendekatan pengelolaan SDM yang diperkenalkan. Perubahan persepsi mulai terlihat dari meningkatnya kesadaran pelaku UMKM terhadap perlunya sistem kerja yang lebih terstruktur dibandingkan pola pengelolaan sebelumnya.



Gambar 1. Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi

Tahap selanjutnya ditujukan pada pengenalan media digital sebagai sarana pendukung pengelolaan sumber daya manusia dan koordinasi kerja internal. Kegiatan ini ditunjukkan pada Gambar 2, yang menggambarkan proses pengenalan media sosial dan alat komunikasi digital sederhana kepada pelaku UMKM. Media digital diperkenalkan sebagai alat bantu untuk menyampaikan informasi kerja, mengatur koordinasi harian, serta mendukung komunikasi antar tenaga kerja secara lebih terarah. Pemilihan media disesuaikan dengan perangkat yang telah dimiliki dan digunakan oleh pelaku UMKM dalam aktivitas sehari-hari. Pendekatan ini menunjukkan relevansi media digital dengan kebutuhan UMKM Kerupuk Jangek yang masih menjalankan sistem kerja sederhana. Adaptasi awal pelaku UMKM terlihat dari kesediaan mencoba menggunakan media tersebut sebagai sarana komunikasi kerja. Penggunaan media digital mulai dipandang sebagai bagian dari pengelolaan usaha yang mendukung keteraturan aktivitas kerja.



Gambar 2. Pengenalan Media Digital

Tahap pelatihan difokuskan pada penguatan keterampilan pengelolaan sumber daya manusia melalui penerapan *Digital Talent Management* secara praktis. Pelaksanaan pelatihan dan pendampingan keterampilan digital ditunjukkan pada Gambar 3, yang menggambarkan aktivitas praktik langsung bersama pelaku UMKM. Materi pelatihan mencakup penyusunan pembagian tugas kerja, perancangan alur kerja produksi, serta pengenalan pencatatan aktivitas usaha secara tertulis. Pelaku UMKM dilibatkan secara aktif dalam menyusun pembagian peran kerja sesuai dengan kondisi dan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Praktik dokumentasi dilakukan dengan mencatat aktivitas produksi dan peran tenaga kerja secara sederhana namun terstruktur. Proses pelatihan diarahkan agar hasilnya dapat langsung diterapkan dalam kegiatan usaha sehari-hari. Keterlibatan aktif peserta menunjukkan adanya peningkatan partisipasi dalam pengelolaan SDM yang lebih sistematis.



Gambar 3. Penguatan Keterampilan Melalui Penerapan *Digital Talent Management*

Tahap pendampingan dilaksanakan sebagai upaya memastikan penerapan *Digital Talent Management* berjalan secara konsisten dalam aktivitas usaha. Pendampingan yang juga ditunjukkan pada Gambar 3 difokuskan pada pemantauan penerapan pembagian tugas dan dokumentasi kerja yang telah disusun pada tahap pelatihan. Selama proses ini, dinamika adaptasi pelaku UMKM terlihat dari penyesuaian terhadap kebiasaan kerja baru yang lebih terstruktur. Beberapa hambatan muncul terkait kedisiplinan pencatatan dan konsistensi pembagian peran kerja. Pendamping berperan dalam memberikan arahan dan penyesuaian sistem agar tetap sesuai dengan ritme produksi UMKM. Pola kerja mulai menunjukkan perubahan ke arah koordinasi yang lebih jelas antar tenaga kerja.

Penguatan keberlanjutan penerapan *Digital Talent Management* dilakukan melalui penyediaan buku panduan sebagai alat bantu operasional UMKM. Kegiatan penyerahan buku panduan ditunjukkan pada Gambar 4, yang menggambarkan simbolisasi transfer pengetahuan kepada pelaku UMKM Kerupuk Jangek. Buku panduan berisi ringkasan konsep pengelolaan SDM, contoh pembagian tugas, serta panduan dokumentasi aktivitas usaha. Keberadaan panduan ini memberikan acuan tertulis yang dapat digunakan secara mandiri oleh pelaku UMKM. Panduan tersebut mendukung keberlanjutan penerapan sistem kerja yang telah diperkenalkan selama kegiatan berlangsung. Pelaku UMKM dapat merujuk kembali pada panduan saat menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penyediaan panduan memperkuat aspek keberlanjutan program pengabdian di luar periode pendampingan.



Gambar 4. Penyediaan Buku Panduan Sebagai Alat Bantu Operasional UMKM

Hasil proses penerapan *Digital Talent Management* menunjukkan adanya perubahan bertahap dalam pengelolaan sumber daya manusia UMKM Kerupuk Jangek. Pelaku UMKM mulai menerapkan pembagian tugas kerja secara lebih jelas dan terdokumentasi. Aktivitas produksi dan peran tenaga kerja mulai dicatat sebagai bagian dari evaluasi usaha. Pola koordinasi kerja menunjukkan peningkatan keteraturan dibandingkan kondisi awal sebelum program dilaksanakan. Sikap pelaku UMKM terhadap penggunaan media digital dalam pengelolaan usaha menunjukkan penerimaan yang lebih positif. Proses penerapan ini memperlihatkan bahwa pendekatan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan mampu mendukung transformasi pengelolaan SDM UMKM secara bertahap dan sesuai dengan kapasitas pelaku usaha.

Menurut Aditya (2025), pendekatan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan terbukti efektif dalam mendukung transformasi pengelolaan sumber daya manusia UMKM karena dirancang secara bertahap dan adaptif terhadap kondisi pelaku usaha. Sosialisasi berfungsi sebagai tahap awal pembentukan kesadaran pelaku UMKM terhadap pola pengelolaan SDM yang lebih terarah dan sistematis. Pelatihan memberikan ruang pembelajaran praktis yang memungkinkan pelaku usaha mengembangkan keterampilan pengelolaan tenaga kerja secara langsung sesuai aktivitas produksi sehari-hari. Pendampingan memperkuat proses penerapan dengan memastikan praktik yang telah diperkenalkan dapat dijalankan secara konsisten dalam operasional usaha. Faktor pendukung utama keberhasilan pendekatan ini meliputi kesesuaian materi dengan kebutuhan UMKM, metode penyampaian yang sederhana, serta keterlibatan aktif pelaku usaha dalam setiap tahapan kegiatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rismawati *et al.* (2025) dengan judul “Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital Pada UMKM di Perumahan Mega Regency Kabupaten Bekasi” menunjukkan bahwa pelatihan berbasis digital mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia UMKM secara signifikan. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pelaku UMKM dalam pengelolaan pemasaran, efisiensi operasional, serta pengembangan karyawan berbasis teknologi. Program pelatihan yang diberikan mempersiapkan pelaku UMKM untuk bersaing dalam pasar digital yang semakin kompetitif. Penelitian ini juga menekankan bahwa kolaborasi yang intensif selama proses pelatihan menjadi faktor keberhasilan peningkatan kualitas SDM. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan peningkatan keteraturan pembagian tugas dan pencatatan aktivitas kerja setelah penerapan *Digital Talent Management*.

Selaras dengan penelitian Bangun *et al.* (2025) berjudul “Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Digital untuk UMKM di Desa Lantasan Baru, Kecamatan Patumbak” yang memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas pelatihan interaktif dalam meningkatkan kapasitas pengelolaan SDM UMKM. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan pemahaman peserta sebesar 40 persen serta kemampuan penerapan teknologi digital dalam pengelolaan usaha. Sebagian besar peserta mampu mengimplementasikan toko daring dan pembukuan digital setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Penelitian tersebut juga mengidentifikasi kendala berupa keterbatasan infrastruktur dan variasi literasi digital sebagai tantangan implementasi. Rekomendasi yang diberikan menekankan perlunya pendampingan berkelanjutan agar praktik digital dapat diterapkan secara optimal. Temuan ini relevan dengan penelitian yang dilakukan pada UMKM Kerupuk Jangek, khususnya dalam menunjukkan bahwa pendampingan berkelanjutan memperkuat penerapan sistem pengelolaan SDM berbasis digital.

Peneliti berasumsi bahwa keberhasilan penerapan *Digital Talent Management* pada UMKM Kerupuk Jangek dipengaruhi oleh kesesuaian pendekatan program dengan karakteristik usaha skala mikro. Transformasi pengelolaan SDM diperkirakan akan lebih berkelanjutan apabila didukung dengan kebiasaan pencatatan dan pembagian tugas yang konsisten. Asumsi ini menempatkan pendampingan sebagai elemen penguat agar perubahan yang terjadi tidak bersifat sementara.

3.3. Perubahan Kapasitas Pengelolaan Usaha UMKM Kerupuk Jangek Setelah Pelaksanaan Program

Perubahan kapasitas pengelolaan usaha UMKM Kerupuk Jangek setelah pelaksanaan program *Digital Talent Management* terlihat melalui perbandingan kondisi sebelum dan sesudah kegiatan yang menunjukkan peningkatan keteraturan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sebelum program, pembagian peran dan tanggung jawab tenaga kerja masih bersifat informal, sedangkan setelah pelaksanaan program mulai terbentuk kejelasan tugas yang disepakati dan dijalankan secara lebih konsisten. Kebiasaan dokumentasi aktivitas kerja yang sebelumnya belum dilakukan secara teratur mengalami perkembangan melalui pencatatan sederhana yang mendukung proses evaluasi usaha. Penerapan *Digital Talent Management* turut berdampak pada efisiensi usaha, terutama dalam koordinasi kerja dan pengendalian aktivitas produksi. Selain itu, sikap pelaku UMKM menunjukkan perubahan ke arah kesadaran yang lebih tinggi terhadap pentingnya manajemen SDM sebagai bagian dari keberlangsungan usaha. Hasil program ini memberikan implikasi positif bagi keberlanjutan UMKM desa melalui pengelolaan SDM yang lebih terstruktur dan adaptif.

Menurut Hulu *et al.* (2025), pendekatan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan berimplikasi positif terhadap keberlanjutan UMKM desa karena disusun sebagai rangkaian proses yang saling melengkapi dalam penguatan pengelolaan sumber daya manusia. Sosialisasi berperan membuka wawasan pelaku UMKM mengenai pola kerja yang lebih tertata sehingga terbentuk kesediaan untuk mengubah praktik pengelolaan tenaga kerja yang sebelumnya bersifat informal. Pelatihan berfungsi mengembangkan kemampuan teknis pelaku UMKM dalam menyusun pembagian tugas, alur kerja, serta pencatatan aktivitas usaha yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Pendampingan memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh tidak berhenti pada tahap pelatihan, melainkan diterapkan secara berkelanjutan dalam kegiatan

usaha sehari-hari. Struktur program yang bertahap memungkinkan pelaku UMKM menyesuaikan diri dengan perubahan tanpa menimbulkan beban adaptasi yang berlebihan. Pengelolaan SDM yang lebih terstruktur dan adaptif ini mendukung keberlanjutan UMKM desa melalui peningkatan keterampilan kerja, efisiensi operasional, serta kesiapan menghadapi dinamika usaha.

Penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo *et al.* (2025) dengan judul "*Penguatan Kapasitas Digitalisasi UMKM Makanan Tradisional untuk Peningkatan Pendapatan Pedagang Sektor Informal*" menunjukkan bahwa pelatihan digital mampu memperbaiki pengelolaan usaha kelompok UMKM makanan tradisional. Hasil kegiatan memperlihatkan bahwa penerapan aplikasi *E-COUNT* dan *E-COMMERCE* diterima dengan baik oleh seluruh anggota KUBE Amesiu yang sebelumnya tidak memiliki pencatatan keuangan harian. Pelaksanaan bimbingan teknis mendorong perubahan praktik pengelolaan usaha melalui pencatatan transaksi dan perluasan pemasaran berbasis digital. Peningkatan kapasitas digital tersebut berkontribusi pada perbaikan pendapatan dan pengelolaan usaha yang lebih tertata. Temuan ini relevan dengan penelitian pada UMKM Kerupuk Jangek yang menunjukkan perkembangan kebiasaan dokumentasi kerja dan penggunaan media digital sederhana. Kesamaan keduanya terletak pada peran pelatihan digital sebagai sarana penguatan kapasitas internal UMKM dalam mendukung keberlanjutan usaha.

Sejalan dengan penelitian Priyanto *et al.* (2025) dengan judul "*Peningkatan Kapasitas UMKM Melalui Pelatihan Manajemen Bisnis dan Digital Marketing*" yang menegaskan bahwa kombinasi pelatihan dan pendampingan mampu meningkatkan kapasitas pengelolaan usaha UMKM secara menyeluruh. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan kemampuan peserta dalam menyusun rencana bisnis, mengelola keuangan, serta memanfaatkan media sosial dan marketplace untuk promosi produk. Evaluasi melalui kuesioner dan observasi mencatat lebih dari 80 persen peserta mengalami peningkatan keterampilan manajerial dan pemasaran digital. Pendekatan praktik langsung yang disertai pendampingan intensif menjadi faktor pendukung keberhasilan program tersebut. Relevansi penelitian ini dengan UMKM Kerupuk Jangek terlihat pada peningkatan koordinasi kerja dan keterampilan pengelolaan SDM setelah pelaksanaan program.

Peneliti berasumsi bahwa perubahan kapasitas pengelolaan usaha UMKM Kerupuk Jangek dipengaruhi oleh kesesuaian program dengan kondisi usaha skala mikro di desa. Penerapan Digital Talent Management diperkirakan akan bertahan apabila pelaku UMKM menjaga konsistensi pembagian tugas dan pencatatan aktivitas kerja. Asumsi ini menempatkan pendampingan sebagai unsur penopang agar pola kerja yang terbentuk dapat menjadi kebiasaan operasional.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat pada UMKM Kerupuk Jangek di Desa Mulyasari menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang semula bersifat tradisional dan informal dapat diarahkan menuju sistem kerja yang lebih terstruktur melalui penerapan Digital Talent Management. Proses sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan mampu memberikan nilai tambah nyata bagi mitra, terlihat dari meningkatnya kejelasan pembagian tugas, kebiasaan dokumentasi kerja, serta keterampilan koordinasi usaha. Pendekatan bertahap yang disesuaikan dengan kapasitas pelaku UMKM terbukti efektif dalam mendorong perubahan tanpa mengganggu aktivitas produksi harian. Kontribusi kegiatan ini tidak hanya terletak pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan kesadaran pelaku usaha terhadap peran manajemen SDM dalam keberlanjutan UMKM desa. Keterbatasan kegiatan masih terdapat pada durasi pendampingan yang relatif singkat, sehingga diperlukan dukungan lanjutan agar praktik yang telah diterapkan dapat semakin mengakar. Secara keseluruhan, program ini memiliki potensi keberlanjutan yang kuat karena didukung oleh sistem sederhana, panduan tertulis, dan kesiapan pelaku UMKM untuk melanjutkan penerapan pengelolaan SDM yang lebih adaptif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pelaku UMKM Kerupuk Jangek di Desa Mulyasari atas partisipasi, keterbukaan, dan kerja sama yang baik selama proses sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan berlangsung. Apresiasi juga diberikan kepada pemerintah desa setempat yang telah memberikan dukungan dan fasilitas kegiatan. Selain itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada institusi/ perguruan tinggi yang telah mendukung pelaksanaan kegiatan ini, baik secara moral maupun administratif, sehingga program dapat terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat bagi pengembangan UMKM desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna, P., Sutariyono, Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., AR, R., Hakim, M. P., Saputra, R., & Sitohang, R. M. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *JCRE: Journal of Community Research and Engagement*, 1(1), 92–102.
- Aditya, G. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Digital untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM di Era Transformasi Industri 4.0 (Studi Kasus di Kabupaten Purworejo). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(1), 50–60.
- Amborowati, A., Fajariyanti, Y., Haryanto, & Puspitasari, A. (2022). Implementasi Talent Management Untuk Pemulihan UMKM. *COMSERVA: (Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat)*, 2(5), 542–552.
- Amin, A. N., Tawe, A. A., Sulolipu, A. A., & Amin, A. M. (2025). Transformasi Digital UMKM Kuliner Lokal: Peran Media Sosial dalam Meningkatkan Kemandirian Ekonomi Perempuan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 3689–3697.
- Aprieni, Meilantika, F. R., Sihotang, L., & Rachma, F. V. (2024). Umkm Memiliki Peran Penting Dalam Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (JISE)*, 2(4), 188–193.
- Asrul, Idrus, S. H., Sarinah, Rijal, M., Said, L. O. A., Makmur, M., Rusudu, N. A., Ningtyas, C. P., & Unga, W. O. H. (2025). Smart-Umkm: Meningkatkan Literasi Digital Dan Kapasitas Manajerial Teknologi Untuk Umkm Desa Menuju Smart Village Di Kabupaten Konawe Selatan. *MEJUAJUA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat ABDIMAS*, 5(2), 379–386.
- Astiyah, A., & Budiantara, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pelaku Umkm Untuk Menggunakan Aplikasi Akuntansi Berbasis Seluler Di Dusun Bugel Sampang Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan (JAK)*, 28(1), 76–86.
- Bangun, O., Batubara, H. A., Sembiring, R. S. B., Karo-karo, A. P., Sidaebang, M., Ginting, A. H., & Bangun, R. (2025). Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Digital Untuk UMKM di Desa Lantasan Baru, Kecamatan Patumbak. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 5606–5608.
- Hulu, K., Lase, J. I., Zai, M. K., Hulu, J., Waruwu, J. Y., & Laia, O. (2025). Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Digital pada Pelaku UMKM di Kota Gunungsitoli. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bhinneka*, 3(5), 1073–1078.

- Jegaut, P. A., Fanggidae, A. H. J., Riwu, Y. F., & Amtiran, P. Y. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemasaran Digital untuk Meningkatkan Penjualan Kain Tenun Songke pada UMKM di Desa Pagal, Kabupaten Manggarai. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 6(3), 857–864.
- Mellita, D., Noviardy, A., Elpanso, E., & Abdillah, A. (2025). Sosialisasi dan Edukasi Digital Talent Management pada UMKM Keripik Singkong Alif di Desa Suka Damai. *Masyarakat Mandiri : Jurnal Pengabdian Dan Pembangunan Lokal*, 2(3), 137–150.
- Nugraha, F. A., Malihatun, I., & Gayatri, S. (2025). Faktor Penggerak Digitalisasi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Di Indonesia: Pendekatan Model Pest. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 5(1), 40–60.
- Priyanto, R., Ramadhan, Y., & Hastuti, E. I. (2025). Peningkatan Kapasitas UMKM Melalui Pelatihan Manajemen Bisnis dan Digital Marketing. *Jurnal Masyarakat Madani Indonesia*, 4(2), 114–122.
- Rismawati, Nasrullah, Setiawan, A., Maharani, D., & Soliha, I. (2025). Pelatihan Pengelolaan SDM Di Era Digital Pada UMKM Di Perumahan Mega Regency Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 2(2), 634–640.
- Sabilalo, M. A., Hamid, A., Almana, L., Nazarudin, H., Amirudin, & Tasrik. (2025). Penguatan Kapasitas Digitalisasi UMKM Makanan Tradisional untuk Peningkatan Pendapatan Pedagang Sektor Informal Mahmudin. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(4), 1049–1059.
- Trikurnian, A. D. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Pada UMKM Studi Kasus di Kemari Coffee. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 06(01), 39–61.