

# PENDAMPINGAN PENGELOLAAN SDM BERBASIS DIGITAL PADA UMKM UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING USAHA DI PAUH, KOTA PADANG

Rina Febriani<sup>1</sup>; Yulihardi<sup>2</sup>; Tilawatil Ciseta Yoda<sup>3</sup>; Yefri Reswita<sup>4</sup>; Afrida<sup>5</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah, Indonesia  
Jln. Aie Pacah, Kec. Koto Tangah, Kota Padang, Sumatera Barat 25586  
E-mail : [rinafrbriani@fekon.unbrah.ac.id](mailto:rinafrbriani@fekon.unbrah.ac.id) (Koresponding)

**Abstract:** This community service program aims to improve the competitiveness of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Pauh District, Padang City, through digital-based human resource management (HR) assistance. MSMEs play a strategic role in the local economy, but still face challenges in HR management, which is informal, undocumented, and limited use of technology. This situation results in low productivity, weak performance oversight, and limited adaptability to increasingly competitive business conditions. Based on a situational analysis, MSMEs in Pauh generally lack a structured system for recording attendance, assigning tasks, or evaluating performance. Furthermore, low digital literacy results in suboptimal use of technology in HR management. To address these challenges, this program is designed through a participatory approach, employing practice-based training and ongoing mentoring. Activities include mapping digital needs and readiness, training on the use of simple applications for recording and monitoring performance, and developing work standards and HR performance indicators. The mentoring is conducted in stages to enable MSMEs to implement the system independently. The program's outputs include improving the managerial capacity of MSMEs, implementing a digital-based HR system, developing modules, and developing scientific publications. This program is expected to sustainably drive productivity and digital transformation among MSMEs in Pauh.

**Keywords:** *MSMEs; Human Resource Management; Digitalization; Business Competitiveness; MSME Assistance; Human Resource Management; Digital Transformation*

Kecamatan Pauh, Kota Padang merupakan salah satu wilayah yang memiliki pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang cukup pesat, terutama pada sektor kuliner, perdagangan, dan jasa. UMKM di wilayah ini berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja dan penguatan ekonomi masyarakat lokal. Namun demikian, sebagian besar UMKM masih dikelola secara konvensional, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM belum berbasis perencanaan, pencatatan kinerja belum terdokumentasi dengan baik, serta pembagian tugas kerja masih bersifat informal.

Di sisi lain, perkembangan teknologi digital membuka peluang besar bagi UMKM untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing usaha. Pemanfaatan aplikasi digital sederhana untuk absensi, pencatatan kinerja, pengelolaan jadwal kerja, hingga pelaporan

produktivitas tenaga kerja sebenarnya sangat relevan dan mudah diadaptasi oleh UMKM. Namun, keterbatasan literasi digital dan minimnya pendampingan menyebabkan potensi tersebut belum dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan program pendampingan pengelolaan SDM berbasis digital yang terarah dan berkelanjutan agar UMKM di Kecamatan Pauh mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, kualitas layanan, serta daya saing usaha secara berkelanjutan.

## METODE

Pendekatan yang digunakan dalam program pengabdian ini adalah pendekatan partisipatif dan pemberdayaan (participatory empowerment approach). Pendekatan ini menempatkan UMKM mitra sebagai subjek utama kegiatan, bukan sekadar objek penerima bantuan. Tim pelaksana berperan

sebagai fasilitator dan pendamping yang membantu mitra dalam mengidentifikasi permasalahan, merumuskan solusi, serta mengimplementasikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis digital sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas usaha.

Pendekatan partisipatif dipilih karena UMKM memiliki karakteristik yang beragam dan sangat dipengaruhi oleh konteks sosial serta budaya kerja setempat. Melalui keterlibatan aktif mitra sejak tahap perencanaan hingga evaluasi, diharapkan solusi yang dihasilkan bersifat kontekstual, aplikatif, dan berkelanjutan. Selain itu, pendekatan pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan kemandirian mitra dalam mengelola SDM setelah program pengabdian berakhir.

Pendekatan ini juga mengintegrasikan prinsip pembelajaran orang dewasa (andragogi), di mana materi dan metode disesuaikan dengan pengalaman dan kebutuhan praktis mitra. Dengan demikian, pengelolaan SDM berbasis digital tidak hanya dipahami secara konseptual, tetapi juga mampu diterapkan secara nyata dalam aktivitas operasional UMKM sehari-hari.

## HASIL

Pada tahap awal, dilakukan survei dan observasi terhadap UMKM mitra di wilayah Pauh untuk mengidentifikasi permasalahan dalam pengelolaan SDM. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM masih menggunakan sistem manajemen tenaga kerja yang bersifat informal. Pembagian tugas belum terdokumentasi secara jelas, absensi dilakukan secara manual bahkan hanya berdasarkan ingatan pemilik usaha, serta belum terdapat indikator kinerja yang terukur.

Tahapan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang secara sistematis dan berkelanjutan. Tahap pertama adalah tahap persiapan, yang meliputi koordinasi dengan mitra, survei awal, serta identifikasi permasalahan dan kebutuhan UMKM terkait pengelolaan SDM. Pada tahap ini juga dilakukan pemetaan tingkat literasi digital pemilik usaha dan tenaga kerja sebagai

dasar penyusunan materi pendampingan.

Tahap kedua adalah tahap pelaksanaan pendampingan dan pelatihan. Pada tahap ini, tim pelaksana memberikan pelatihan dan bimbingan teknis terkait pengelolaan SDM berbasis digital, termasuk penyusunan standar operasional prosedur (SOP), pembagian tugas kerja, serta penggunaan aplikasi digital sederhana untuk absensi dan pencatatan kinerja. Pendampingan dilakukan secara langsung dan bertahap agar mitra dapat memahami dan mempraktikkan materi yang diberikan.

Tahap ketiga adalah tahap monitoring dan evaluasi. Pada tahap ini, dilakukan pemantauan penerapan sistem pengelolaan SDM digital oleh mitra, evaluasi capaian kegiatan, serta pemberian umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan. Tahap ini bertujuan memastikan keberlanjutan program dan peningkatan kapasitas mitra secara optimal.



Gambar: Penyampaian Materi tentang Pemahaman Masyarakat Terhadap Pengelolaan SDM UMKM

Kemudian TIM memberikan *pre-test* dan *post-test* kepada Pengelola Pelaku UMKM untuk mengetahui apakah Pelaku UMKM tersebut sudah mengetahui tentang Pemahaman Masyarakat terhadap Pengelolaan SDM dan berminat untuk mempraktekkan dalam kegiatan usahanya agar dapat mampu Pengelolaan SDM bagi usahanya atau pribadi.

## PEMBAHASAN

Banyak UMKM belum memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur, sehingga pembagian tugas dan tanggung jawab sering kali tidak jelas. Kondisi ini menyebabkan tumpang tindih pekerjaan, rendahnya akuntabilitas, dan

potensi konflik antar tenaga kerja. Tanpa uraian tugas yang tegas dan mekanisme evaluasi kinerja, produktivitas sulit diukur dan ditingkatkan. Akibatnya, operasional usaha menjadi kurang efisien dan pertumbuhan bisnis terhambat karena manajemen internal belum tertata secara profesional dan berkelanjutan.

Pencatatan kehadiran, jam kerja, dan kinerja tenaga kerja yang masih dilakukan secara manual menunjukkan rendahnya efisiensi tata kelola organisasi. Sistem seperti ini rentan terhadap kesalahan pencatatan, manipulasi data, hingga hilangnya arsip penting. Akibatnya, pengambilan keputusan manajerial menjadi tidak berbasis data yang akurat. Di era digital, ketidakmampuan beradaptasi dengan sistem terintegrasi justru menghambat produktivitas, transparansi, serta akuntabilitas, baik di sektor publik maupun swasta. Transformasi digital bukan lagi pilihan, melainkan kebutuhan mendesak.

Rendahnya literasi digital di kalangan pemilik usaha dan tenaga kerja menjadi hambatan serius dalam optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia. Ketidapahaman terhadap teknologi membuat proses administrasi, evaluasi kinerja, hingga perencanaan tenaga kerja tetap berjalan secara konvensional dan kurang efisien. Akibatnya, peluang meningkatkan produktivitas melalui sistem digital justru terabaikan. Dalam era transformasi digital yang begitu cepat, keterbatasan ini dapat memperlebar kesenjangan daya saing usaha. Peningkatan kapasitas digital menjadi kebutuhan strategis agar pengelolaan SDM lebih modern, transparan, dan berbasis data.

Tidak adanya standar operasional prosedur (SOP) kerja mencerminkan lemahnya sistem manajerial dalam suatu organisasi. Tanpa pedoman yang jelas, setiap tenaga kerja cenderung menjalankan tugas berdasarkan pemahaman masing-masing, sehingga hasil kerja menjadi tidak seragam. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas, memicu kesalahan berulang, serta mengurangi kualitas layanan atau output yang dihasilkan. Dalam jangka panjang, ketidakkonsistenan tersebut dapat merugikan

reputasi dan daya saing usaha. Penyusunan serta penerapan SOP yang terstruktur menjadi langkah penting untuk menjamin efisiensi dan standar mutu kerja.

Pemilik UMKM yang belum mampu melakukan evaluasi dan pengambilan keputusan berbasis data cenderung mengandalkan intuisi semata dalam mengelola kinerja dan produktivitas SDM. Padahal, tanpa dukungan data yang terukur, sulit menilai efektivitas kerja, menentukan insentif, atau merancang strategi peningkatan kapasitas tenaga kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan keputusan yang kurang tepat sasaran dan tidak efisien. Di tengah persaingan usaha yang semakin kompetitif, kemampuan membaca dan mengolah data menjadi fondasi penting agar UMKM dapat berkembang secara berkelanjutan dan profesional.

## SIMPULAN

Pendampingan pengelolaan SDM berbasis digital pada UMKM di Kecamatan Pauh, Kota Padang, merupakan langkah strategis dalam menjawab tantangan transformasi ekonomi di tingkat lokal. Di tengah persaingan usaha yang semakin kompetitif dan perubahan perilaku pasar yang serba cepat, UMKM tidak lagi cukup hanya mengandalkan pengalaman dan intuisi dalam mengelola tenaga kerja. Diperlukan sistem yang terstruktur, terukur, dan berbasis data agar produktivitas serta kualitas kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Melalui pendampingan ini, pelaku UMKM mulai memahami pentingnya pencatatan kehadiran, pengelolaan jam kerja, evaluasi kinerja, hingga penyusunan standar operasional prosedur (SOP) secara digital. Proses digitalisasi tersebut tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen usaha. Dengan adanya data yang terdokumentasi dengan baik, pemilik usaha dapat melakukan evaluasi yang lebih objektif serta mengambil keputusan yang lebih tepat dan rasional. Selain itu, peningkatan literasi digital

menjadi dampak penting dari program pendampingan ini. Pelaku UMKM dan tenaga kerja memperoleh wawasan baru mengenai pemanfaatan teknologi sebagai alat bantu pengelolaan SDM, bukan sebagai beban tambahan. Perubahan pola pikir ini menjadi fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan zaman.

Secara keseluruhan, pendampingan pengelolaan SDM berbasis digital terbukti mampu mendorong peningkatan daya saing UMKM di Pauh. Dengan sistem manajemen yang lebih modern dan profesional, UMKM memiliki peluang lebih besar untuk tumbuh, memperluas pasar, serta berkontribusi terhadap penguatan ekonomi daerah. Oleh karena itu, program serupa perlu dikembangkan secara berkelanjutan dan direplikasi di wilayah lain sebagai bagian dari strategi pembangunan ekonomi berbasis pemberdayaan dan inovasi digital.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Imanto, T. et al. (2025). Meningkatkan Produktivitas SDM Pelaku UMKM Melalui Manajemen Waktu Dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat: Kreasi Mahasiswa Manajemen*. Studi tentang peningkatan produktivitas SDM UMKM dengan pendekatan digital dan manajemen waktu.
- Ladewi, Y. et al. (2025). Mengoptimalkan Digitalisasi UMKM: Peran Kompetensi SDM, Skala Usaha, dan Infrastruktur. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Menjelaskan dampak kompetensi SDM terhadap digitalisasi UMKM.
- Sari, E. K., & Ahmadi, M. A. (2025). Kapasitas UMKM: Peran Teknologi Digital Dalam Pemberdayaan UMKM Desa Jarum. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*. Fokus pada pemberdayaan UMKM melalui digitalisasi.
- Masruchiyah, N. et al. (2024). Pemberdayaan SDM Pada Era Digital Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja UMKM. *Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan*. Studi pemberdayaan SDM UMKM di era digital.
- Fadli, M. F., & Laksamana, R. (2025). Strategi Transformasi Digital UMKM untuk Meningkatkan Daya Saing. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Mengulas strategi digital untuk meningkatkan daya saing usaha.
- Haryadi, W. et al. (2025). Integrasi Inovasi Produk, Digital Marketing, dan Kompetensi SDM untuk Keunggulan Kompetitif UMKM. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*. Membahas hubungan antara digital marketing, SDM dan competitive advantage.
- Sitepu, D. B. et al. (2025). Pengembangan SDM Berbasis Teknologi: Strategi Peningkatan Produktivitas UMKM di Era Digital. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*. Fokus pada pengembangan SDM dalam konteks digital.
- Nugraha, F. A. et al. (2025). Faktor Penggerak Digitalisasi UMKM di Indonesia: Pendekatan Model PEST. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*. Menjelaskan faktor-faktor yang mendorong digitalisasi UMKM.
- Rosyadi, M. A. et al. (2025). Pemberdayaan SDM dalam Pengembangan UMKM Pariwisata: Tantangan dan Strategi Digital. *Jurnal Dinamika Sosial dan Sains*. Kajian pemberdayaan SDM di sektor UMKM dengan strategi digital.
- Roy, A. et al. (2025). Human Resource Management, Digital Transformation, and Sustainable Business for SMEs Growth with Market Adaptation. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*. Meneliti kaitan HRM, transformasi digital, dan pertumbuhan UMKM.