Peningkatan Kompetensi Digital SDM UMKM melalui Pelatihan Digital *Human Resource Management* untuk Mendukung Daya Saing Usaha

Tri Suparyanto
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia
Corresponding:anggaliawisbasuri@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital telah mengubah praktik pengelolaan sumber daya manusia pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), namun keterbatasan kompetensi digital masih menjadi salah satu hambatan utama dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM dan meningkatkan daya saing usaha. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia UMKM melalui pelatihan *Digital Human Resource Management* (DHRM) serta mendorong penerapannya dalam aktivitas pengelolaan usaha. Kegiatan dilaksanakan menggunakan pendekatan partisipatif melalui tahapan identifikasi kebutuhan mitra, penyusunan materi, pelatihan, praktik langsung, pendampingan, dan evaluasi. Materi pelatihan mencakup literasi digital, digitalisasi administrasi SDM, rekrutmen dan seleksi berbasis digital, pengelolaan kinerja, komunikasi organisasi, serta pemanfaatan aplikasi digital untuk mendukung pengambilan keputusan terkait SDM. Evaluasi dilakukan observasi keterampilan, serta umpan balik peserta untuk mengidentifikasi perubahan kompetensi dan kesiapan penerapan DHRM. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep dan praktik DHRM serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung administrasi, komunikasi, pengelolaan kinerja, dan pengembangan SDM. Pendampingan juga mendorong terbentuknya praktik pengelolaan SDM yang lebih sistematis, efisien, dan berbasis data.

Kata kunci: kompetensi digital; Digital Human Resource Management; SDM; UMKM

Introduction

Transformasi digital telah menjadi salah satu faktor strategis yang mengubah pola organisasi dalam menjalankan aktivitas bisnis, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM)(Machendrawaty et al., 2022; Rahman Sanusi Ginting, 2023). Perkembangan teknologi digital tidak lagi terbatas pada aktivitas pemasaran, transaksi, dan pelayanan pelanggan, tetapi telah berkembang ke dalam berbagai fungsi manajemen SDM melalui penerapan Digital Human Resource Management (DHRM) sebagai pendekatan yang mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses pengelolaan tenaga kerja secara lebih efektif, adaptif, dan berbasis data. Implementasi DHRM memungkinkan organisasi mengoptimalkan berbagai fungsi SDM, mulai dari rekrutmen dan seleksi, administrasi kepegawaian, komunikasi internal, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, hingga penyediaan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan strategis(Rani & Sofa, 2026). Dalam konteks perubahan dunia kerja yang semakin terdigitalisasi, keberhasilan transformasi tersebut tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam memahami, mengadopsi, dan memanfaatkan teknologi secara produktif (Amiruddin, 2026).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki posisi strategis dalam struktur perekonomian karena berkontribusi terhadap aktivitas ekonomi(Irna Sulistiarini et al., 2025; Prana, 2024), penciptaan lapangan kerja, dan penguatan ketahanan ekonomi masyarakat(Hamid & Syathybie, 2026; I Wayan Salendra, 2024; Kusumaningrum, 2025). Namun, keberlanjutan dan daya saing UMKM tidak semata-mata ditentukan oleh

ketersediaan modal, pemanfaatan teknologi, maupun strategi pemasaran, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelola dan menjalankan aktivitas usaha. SDM merupakan aktor utama dalam mengidentifikasi peluang, mengadopsi teknologi, mengembangkan inovasi, serta menerjemahkan perubahan lingkungan bisnis ke dalam keputusan dan praktik operasional yang produktif(Amiruddin, 2026). Dalam konteks digitalisasi, kompetensi digital SDM menjadi semakin penting karena kemampuan mengakses, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan teknologi dapat mendorong efisiensi proses kerja, peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, pengelolaan informasi, serta kemampuan UMKM beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pasar(Kustini & Handayani, 2026; Rena Augia Putrie et al., 2025). Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM, khususnya kompetensi digital yang relevan dengan kebutuhan bisnis, perlu ditempatkan sebagai bagian integral dari strategi penguatan kapasitas dan peningkatan daya saing UMKM agar mampu berkembang secara adaptif, inovatif, dan berkelanjutan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif (Bukhari et al., 2026; Istiqomah Rahmawati et al., 2021).

Meskipun pemanfaatan teknologi digital semakin berkembang dalam aktivitas UMKM, implementasinya masih cenderung terkonsentrasi pada aspek pemasaran, penjualan, dan transaksi, sementara pemanfaatan teknologi untuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM) belum dilakukan secara optimal(Nurhayati et al., 2025). Kondisi tersebut tercermin dari masih digunakannya mekanisme administrasi kepegawaian secara manual, terbatasnya pemanfaatan platform digital dalam proses rekrutmen dan seleksi, belum terstrukturnya sistem evaluasi kinerja berbasis digital, serta beragamnya tingkat literasi dan keterampilan digital pengelola maupun karyawan. Selain itu, pengelolaan informasi SDM dan pengambilan keputusan terkait tenaga kerja belum sepenuhnya didukung oleh data yang terintegrasi, sehingga menciptakan digital adoption gap, yaitu kesenjangan antara ketersediaan teknologi digital dan kemampuan SDM UMKM dalam mengintegrasikan teknologi tersebut ke dalam praktik manajemen SDM. Kondisi ini berpotensi menimbulkan inefisiensi administrasi, memperlambat pengambilan keputusan, menyulitkan pemantauan dan evaluasi kinerja, membatasi pengembangan kompetensi karyawan, serta meningkatkan biaya operasional dan menghambat inovasi organisasi(Mualim, 2024). Apabila tidak ditangani secara sistematis, keterbatasan tersebut dapat melemahkan kemampuan UMKM dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital SDM melalui penerapan Digital Human Resource Management (DHRM) menjadi kebutuhan strategis, karena kompetensi digital yang lebih baik dapat mendorong digitalisasi fungsi SDM, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, memperkuat adaptabilitas organisasi, dan pada akhirnya mendukung peningkatan daya saing UMKM secara berkelanjutan (Harras, 2026; Rachmawati et al., 2023).

Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia kontemporer, Digital Human Resource Management (DHRM) berkembang dari sekadar digitalisasi administrasi kepegawaian menjadi suatu pendekatan strategis yang mengintegrasikan manusia, proses, data, dan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. DHRM mencakup berbagai praktik, antara lain *digital recruitment and selection*, *digital onboarding*, *digital training and development*, *digital performance management*, komunikasi karyawan berbasis digital, administrasi SDM, serta pemanfaatan *HR analytics* untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data(Anik et al., 2026a, 2026b). Literatur mutakhir menunjukkan bahwa transformasi digital HRM semakin diposisikan sebagai kapabilitas strategis organisasi karena memungkinkan integrasi teknologi, proses, dan kompetensi manusia dalam merespons perubahan lingkungan bisnis (Mazumdar et al., 2026). Pada konteks UMKM, DHRM juga memiliki keterkaitan erat dengan pengembangan kompetensi digital, karena penerapan teknologi dalam fungsi SDM akan lebih efektif

ketika didukung kemampuan SDM untuk memahami dan memanfaatkan teknologi secara tepat (Espina-Romero et al., 2026). Dengan demikian, DHRM tidak dapat dipahami semata-mata sebagai penggunaan aplikasi atau perangkat lunak dalam administrasi kepegawaian, melainkan sebagai proses transformasi sistematis terhadap cara organisasi memperoleh, mengembangkan, mengelola, mengevaluasi, dan mempertahankan SDM melalui pemanfaatan teknologi digital.

Meskipun demikian, terdapat kesenjangan antara tuntutan transformasi digital dengan kesiapan kompetensi digital SDM UMKM; pemanfaatan teknologi pada UMKM masih perlu diperluas dari aktivitas pemasaran dan transaksi menuju fungsi-fungsi HRM yang lebih strategis, sementara pengetahuan mengenai digitalisasi belum selalu diikuti kemampuan praktis dalam mengimplementasikan DHRM secara terintegrasi(Haryadi et al., 2025). Temuan terkini pada konteks MSME di Indonesia juga menunjukkan bahwa tidak seluruh praktik digital HRM secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja, sehingga penguatan kompetensi, inovasi dalam rekrutmen dan retensi, serta pemanfaatan *HR analytics* dan kecerdasan artifisial menjadi aspek penting dalam membangun kapabilitas SDM yang mendukung daya saing (Alexandro, 2025). Oleh karena itu, program pengabdian ini menempatkan pelatihan dan pendampingan DHRM sebagai strategi pemberdayaan, bukan sekadar transfer pengetahuan teknologi, tetapi sebagai upaya membangun kompetensi digital SDM agar mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam praktik pengelolaan SDM secara efektif, berbasis data, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas serta daya saing UMKM. Keunikan program pengabdian kepada masyarakat ini terletak pada integrasi antara kompetensi digital, Digital Human Resource Management (DHRM), dan daya saing UMKM dalam suatu intervensi pemberdayaan yang berorientasi pada kemampuan praktis mitra. Berbeda dari program literasi digital yang umumnya berfokus pada pengenalan perangkat dan aplikasi teknologi secara umum, program ini secara spesifik diarahkan untuk membangun kemampuan SDM UMKM dalam memanfaatkan teknologi digital pada fungsi-fungsi manajemen SDM, meliputi administrasi kepegawaian, rekrutmen, komunikasi internal, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja (Eli Delvi Yanti et al., 2024; Fauzan et al., 2026).

Dengan demikian, kontribusi utama program ini tidak hanya terletak pada peningkatan pengetahuan teknologi, tetapi pada pembentukan digital HR capability sebagai kapasitas strategis yang memungkinkan UMKM mengoptimalkan SDM, meningkatkan produktivitas, merespons perubahan lingkungan bisnis, dan membangun keunggulan kompetitif.

Metode Penelitian

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan partisipatif dan berbasis pemberdayaan (*participatory empowerment approach*) yang bertujuan meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia (SDM) UMKM melalui pelatihan dan pendampingan Digital Human Resource Management (DHRM). Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara sistematis melalui lima tahapan utama, yaitu (1) identifikasi kebutuhan dan pemetaan kompetensi digital mitra, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan *pre-test* untuk mengidentifikasi tingkat pemahaman serta praktik digitalisasi SDM yang telah diterapkan; (2) perancangan program dan materi pelatihan, yang disusun berdasarkan kebutuhan mitra dengan mencakup literasi digital, administrasi SDM digital, *digital recruitment*, *digital onboarding*, *digital training and development*, komunikasi karyawan berbasis digital, serta *digital performance management*; (3) pelaksanaan pelatihan, menggunakan metode ceramah interaktif, diskusi, demonstrasi, studi kasus, simulasi, dan praktik langsung agar peserta mampu menerapkan teknologi digital dalam fungsi-fungsi HRM; (4) pendampingan dan implementasi, melalui bimbingan langsung kepada mitra

dalam mengembangkan dan menerapkan perangkat sederhana DHRM sesuai karakteristik usaha; dan (5) evaluasi dan tindak lanjut, menggunakan *post-test*, observasi keterampilan, penilaian hasil praktik, serta kuesioner respons peserta untuk mengukur perubahan kompetensi digital dan kesiapan implementasi DHRM. Efektivitas program dianalisis dengan membandingkan hasil *pre-test* dan *post-test*, sedangkan keberhasilan implementasi dinilai berdasarkan peningkatan kemampuan peserta dalam mengelola administrasi, rekrutmen, komunikasi, pengembangan, dan evaluasi kinerja berbasis digital.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pemetaan awal menunjukkan bahwa mitra UMKM memiliki karakteristik sumber daya manusia dengan latar belakang usia, tingkat pendidikan, posisi pekerjaan, dan pengalaman kerja yang relatif beragam, sehingga tingkat penguasaan teknologi digital antaranggota belum sepenuhnya merata. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan asesmen awal, pemanfaatan teknologi digital pada aktivitas usaha umumnya telah dilakukan, terutama untuk mendukung komunikasi, promosi, pemasaran, dan transaksi, tetapi belum berkembang secara optimal pada fungsi manajemen sumber daya manusia. Kondisi awal menunjukkan bahwa literasi digital SDM mitra berada pada kategori rendah hingga sedang, sedangkan praktik administrasi SDM masih dominan dilakukan secara manual dan belum menggunakan sistem digital yang terintegrasi.

Pemanfaatan teknologi dalam proses digital recruitment masih terbatas, sementara kegiatan digital training and development belum dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Demikian pula, pengelolaan kinerja karyawan belum didukung oleh sistem digital performance management yang memiliki indikator dan dokumentasi terstruktur. Pengelolaan data SDM masih menggunakan dokumen atau pencatatan manual sehingga informasi mengenai karyawan belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa persoalan utama mitra bukan semata-mata keterbatasan akses terhadap teknologi, melainkan adanya kesenjangan antara ketersediaan teknologi digital dan kemampuan SDM dalam mengintegrasikan teknologi tersebut ke dalam praktik HRM. Dengan demikian, kondisi awal mitra memperlihatkan kebutuhan yang kuat terhadap intervensi berupa pelatihan dan pendampingan DHRM yang bersifat aplikatif untuk meningkatkan literasi digital, kompetensi digital HR, dan kesiapan implementasi pengelolaan SDM berbasis teknologi. Dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil dan Kondisi Awal Kompetensi Digital SDM UMKM

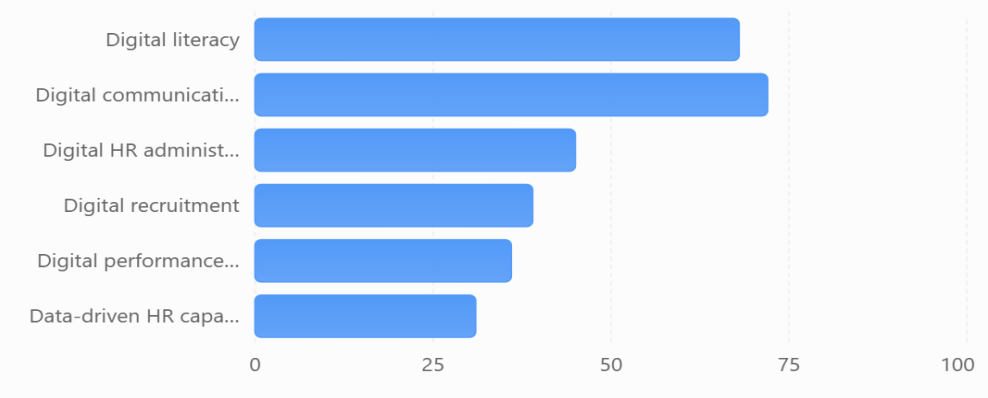
Indikator yang Dipetakan	Kondisi Awal Mitra	Kategori
Literasi digital SDM	Penguasaan teknologi digital sudah ada, tetapi belum merata dan masih terbatas pada penggunaan aplikasi dasar	Rendah–Sedang
Pemanfaatan teknologi digital	Teknologi lebih banyak digunakan untuk komunikasi, promosi, pemasaran, dan transaksi	Sedang
Administrasi SDM digital	Data dan administrasi karyawan masih banyak dicatat dan disimpan secara manual	Rendah
Digital recruitment	Rekrutmen masih mengandalkan jaringan personal dan media konvensional; pemanfaatan platform digital belum optimal	Rendah

Digital onboarding	Belum tersedia mekanisme *onboarding* karyawan berbasis digital yang terstruktur	Rendah
Digital training & development	Pelatihan karyawan belum dilakukan secara sistematis dengan dukungan platform digital	Rendah
Digital employee communication	Komunikasi digital telah digunakan, tetapi belum terintegrasi sebagai bagian dari sistem HRM	Sedang
Digital performance management	Evaluasi kinerja belum menggunakan indikator dan sistem digital yang terstruktur	Rendah
HR data management	Data SDM masih tersebar dalam dokumen atau pencatatan manual dan belum terintegrasi	Rendah
Data-driven HR decision making	Pengambilan keputusan SDM masih dominan berdasarkan pengalaman dan pertimbangan subjektif	Rendah
Pemahaman DHRM	Pemahaman mengenai konsep dan penerapan *Digital Human Resource Management* masih terbatas	Rendah
Kesiapan implementasi DHRM	Mitra menunjukkan kebutuhan terhadap pelatihan dan pendampingan untuk mengintegrasikan teknologi dalam fungsi HRM	Rendah–Sedang

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa kondisi awal kompetensi digital SDM UMKM masih menunjukkan kesenjangan antara pemanfaatan teknologi digital untuk aktivitas bisnis dengan penerapannya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pemanfaatan teknologi digital telah relatif berkembang pada aspek komunikasi, promosi, pemasaran, dan transaksi, namun belum diikuti dengan optimalisasi teknologi dalam administrasi SDM, rekrutmen, onboarding, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta pengelolaan data SDM. Sebagian besar indikator DHRM masih berada pada kategori rendah, terutama pada aspek administrasi SDM digital, digital recruitment, digital onboarding, digital training and development, digital performance management, pengelolaan data SDM, dan pengambilan keputusan berbasis data. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan utama mitra bukan semata-mata keterbatasan akses terhadap teknologi, melainkan keterbatasan kemampuan SDM dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia secara sistematis. Oleh karena itu, diperlukan intervensi melalui pelatihan dan pendampingan Digital Human Resource Management (DHRM) yang bersifat praktis dan kontekstual agar kompetensi digital SDM meningkat, proses pengelolaan SDM menjadi lebih efektif dan terdokumentasi, serta kapasitas adaptasi UMKM terhadap tuntutan transformasi digital semakin kuat.

Hasil pemetaan kompetensi digital SDM UMKM sebelum pelaksanaan pelatihan menunjukkan bahwa kemampuan mitra dalam memanfaatkan teknologi digital belum merata pada seluruh aspek pengelolaan sumber daya manusia. Pemetaan dilakukan terhadap enam dimensi utama, yaitu *digital literacy, digital communication, digital HR administration, digital recruitment, digital performance management,* dan *data-driven HR capability*. Secara umum, kompetensi relatif lebih baik terlihat pada aspek *digital literacy*

dan *digital communication*, karena teknologi digital telah digunakan dalam aktivitas komunikasi dan operasional usaha sehari-hari. Namun, kemampuan tersebut belum sepenuhnya berkembang menjadi kompetensi strategis dalam pengelolaan SDM. Kelemahan paling menonjol terdapat pada aspek *digital HR administration, digital recruitment, digital performance management,* dan *data-driven HR capability*, yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi untuk administrasi SDM, proses rekrutmen, pemantauan kinerja, serta pengambilan keputusan berbasis data masih terbatas. Temuan ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara kemampuan menggunakan teknologi secara umum dengan kemampuan mengintegrasikan teknologi ke dalam praktik *Digital Human Resource Management* (DHRM). Dengan demikian, *baseline* tersebut menjadi dasar penting dalam merancang materi pelatihan yang lebih aplikatif, khususnya pada penguatan administrasi SDM digital, rekrutmen berbasis platform digital, pengelolaan kinerja menggunakan indikator terukur, serta pemanfaatan data SDM sebagai dasar pengambilan keputusan. Kondisi awal ini sekaligus menjadi indikator pembanding untuk mengevaluasi perubahan kompetensi peserta setelah mengikuti program pelatihan dan pendampingan.



Gambar 1.Profil Kompetensi Digital SDM UMKM

Gambar 1. Profil tersebut memperlihatkan pola yang penting secara substantif: kompetensi digital dasar dan komunikasi digital cenderung lebih berkembang dibandingkan kompetensi yang secara langsung berkaitan dengan fungsi HRM. Data-driven HR capability dan digital performance management menjadi area yang paling lemah, diikuti oleh digital recruitment dan digital HR administration. Pola ini memperkuat temuan bahwa UMKM tidak hanya membutuhkan pelatihan literasi digital umum, tetapi membutuhkan pelatihan kompetensi digital yang secara spesifik diarahkan pada fungsi-fungsi manajemen SDM.Hasil pemetaan kompetensi digital SDM UMKM sebelum pelatihan menunjukkan adanya ketimpangan antara kemampuan menggunakan teknologi digital secara umum dengan kemampuan mengintegrasikannya ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Kompetensi digital literacy dan digital communication relatif lebih baik dibandingkan digital HR administration, digital recruitment, digital performance management, dan data-driven HR capability. Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi pada UMKM cenderung berkembang pada aktivitas operasional dan komunikasi, tetapi belum sepenuhnya bergeser menuju pengelolaan SDM yang berbasis digital. Kondisi tersebut sejalan dengan temuan Alexandro (2025) yang menunjukkan bahwa transformasi digital pada UMKM Indonesia membutuhkan penguatan strategi HRM, terutama dalam adopsi teknologi HR, pelatihan dan pengembangan digital, inovasi rekrutmen, serta pemanfaatan HR analytics dan artificial intelligence. Dalam perspektif Resource-Based View, keterbatasan tersebut menunjukkan bahwa teknologi belum secara otomatis menjadi sumber keunggulan kompetitif apabila organisasi belum

memiliki kapabilitas SDM yang mampu mengoptimalkan teknologi tersebut. Dengan demikian, rendahnya kompetensi pada beberapa dimensi DHRM dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai kesenjangan kapabilitas internal yang perlu diatasi melalui pengembangan kompetensi digital yang lebih spesifik dan aplikatif(Anggraini et al., 2025; Rena Augia Putrie et al., 2025).

Kelemahan paling menonjol pada aspek digital performance management dan data-driven HR capability memberikan indikasi bahwa SDM UMKM masih menghadapi kesulitan dalam mengubah data dan teknologi menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial. Temuan ini penting karena digitalisasi HRM tidak hanya berkaitan dengan penggunaan aplikasi atau perangkat digital, tetapi juga menyangkut perubahan proses, kemampuan analitis, dan cara organisasi mengambil keputusan. Espina-Romero et al. (2026) menemukan bahwa Digital Human Resource Management berpengaruh kuat terhadap pengembangan kompetensi digital, sedangkan kompetensi digital selanjutnya berpengaruh positif terhadap transformasi digital pada UMKM. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kompetensi digital berperan sebagai mekanisme penting yang menghubungkan praktik DHRM dengan transformasi organisasi(Eli Delvi Yanti et al., 2024; Irna Sulistiarini et al., 2025). Temuan penelitian ini memperkuat argumentasi tersebut karena rendahnya kemampuan pada aspek administrasi HR digital, rekrutmen digital, manajemen kinerja, dan pengelolaan data menunjukkan bahwa UMKM membutuhkan peningkatan kompetensi sebelum teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan perubahan organisasi. Dengan kata lain, pelatihan DHRM tidak cukup diarahkan pada kemampuan teknis menggunakan perangkat, tetapi perlu membangun kemampuan SDM untuk memanfaatkan teknologi dalam proses pengelolaan, analisis, evaluasi, dan pengambilan keputusan terkait tenaga kerja (Eli Delvi Yanti et al., 2024; Fauzan et al., 2026; Irna Sulistiarini et al., 2025).

Temuan baseline tersebut juga memiliki implikasi teoritis dan praktis terhadap keberhasilan adopsi DHRM pada UMKM. Rendahnya kompetensi pada beberapa fungsi HR digital menunjukkan bahwa keberadaan teknologi saja belum menjamin terjadinya digitalisasi HRM; keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kesiapan dan kemampuan pengguna dalam menerima serta memanfaatkan teknologi. Sementara itu, Kaiser (2026) melalui systematic literature review menegaskan bahwa HRM dapat berperan sebagai penguat strategis transformasi digital, inovator teknologi, penjaga budaya organisasi, maupun faktor yang memperlambat perubahan pada UMKM(Indah et al., 2025; Prana, 2024). Oleh karena itu, hasil pemetaan dalam penelitian ini menjadi dasar empiris bahwa intervensi pelatihan perlu diarahkan pada dimensi kompetensi yang paling lemah, khususnya manajemen kinerja digital, HR analytics, administrasi HR digital, dan rekrutmen digital. Pendekatan tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan literasi digital individual, tetapi juga membangun kapabilitas DHRM yang mampu mendukung efisiensi, adaptabilitas, produktivitas, dan pada akhirnya memperkuat daya saing UMKM (Anik et al., 2026b, 2026a).

Kesimpulan

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep dan praktik DHRM serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung administrasi, komunikasi, pengelolaan kinerja, dan pengembangan SDM. Pendampingan juga mendorong terbentuknya praktik pengelolaan SDM yang lebih sistematis, efisien, dan berbasis data. Oleh karena itu, pelatihan dan pendampingan DHRM menjadi intervensi penting untuk memperkuat kompetensi digital SDM, meningkatkan kemampuan penerapan teknologi dalam proses HRM, serta mendorong pengelolaan SDM yang lebih efektif, efisien, terukur, dan adaptif. Dengan demikian, penguatan kompetensi

digital melalui DHRM tidak hanya berfungsi sebagai upaya peningkatan kapasitas individu, tetapi juga menjadi fondasi bagi peningkatan produktivitas, adaptabilitas organisasi, dan penguatan daya saing UMKM dalam menghadapi transformasi digital.

Daftar Pustaka

Amiruddin, A. (2026). Integrating Religious Moderation Values Through Creative Media: "Innovative Learning for Educators in the Digital Era." *Proceedings of International Conference on Religion, Social and Humanities*, *4*, 407–422. https://doi.org/10.31958/proceedingsoficresh.v4i.126

Anggraini, S., Lifoniar, A., & Anggraini, V. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Bisnis Kecil dan Menengah (UKM)*. *2*(5).

Anik, S., Kartikasari, L., & Rosalina, R. (2026a). Pemberdayaan pelaku UMKM Kota Semarang menuju era digitalisasi: Peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis digital: Empowering Semarang City MSME players for the digital era: Enhancing digital-based human resource quality. *Community Empowerment Journal*, *4*(3), 702–712. https://doi.org/10.61251/cej.v4i3.482

Anik, S., Kartikasari, L., & Rosalina, R. (2026b). Pemberdayaan pelaku UMKM Kota Semarang menuju era digitalisasi: Peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis digital: Empowering Semarang City MSME players for the digital era: Enhancing digital-based human resource quality. *Community Empowerment Journal*, *4*(3), 702–712. https://doi.org/10.61251/cej.v4i3.482

Bukhari, B., Bastiar, B., Hatta, M., Iswandi, I., & Diah, M. (2026). Islam, Religious Moderation, and Digital Political Polarization: Religious Authority and Social Cohesion in the Age of Social Media. *Lentera*, *7*(2), 201–212. https://doi.org/10.32505/lentera.v7i2.14433

Eli Delvi Yanti, Sebayang, S. A., Annisa Sanny, & Sakdiah. (2024). SOSIALISASI PENGELOLAAN SDM DI ERA DIGITAL DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN EKONOMI PADA PELAKU UMKM DESA PEMATANG SERAI KABUPATEN LANGKAT. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei*, *4*(2), 267–273. https://doi.org/10.36985/gqrfkk63

Fauzan, M. C., Ramadhan, M. B., & Pratama, R. A. (2026). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DIGITAL MARKETING UMKM SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN DAYA SAING. *Media Riset Bisnis Manajemen Akuntansi*, *2*(2), 49–53. https://doi.org/10.71312/mrbima.v2i2.794

Hamid, A., & Syathybie, A. (n.d.). *Strategies Used by Islamic Religious Education Teachers to Instill a Spirit of Religious Moderation in Generation Z*.

Harras, H. (2026). *Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia bagi Pelaku UMKM di Pagedangan Tangerang guna Meningkatkan Daya Saing Usaha Lokal Gerakan Pemuda Ansor*. *6*(2).

Haryadi, W., Mustofa, A., & Yunus, E. (2025). Integrasi Inovasi Produk, Digital Marketing, dan Kompetensi SDM sebagai Strategi Peningkatan Keunggulan Kompetitif UMKM

di Era Society 5.0. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *4*(11), 3401–3410. https://doi.org/10.55681/sentri.v4i11.4923

I Wayan Salendra. (2024). Religious Moderation in Digital Media Discourse: A Study of the nu.or.id Portal from the Perspective of Communicative Rationality. *Fikri : Jurnal Kajian Agama, Sosial Dan Budaya*, *9*(2), 200–220. https://doi.org/10.25217/jf.v9i2.4954

Indah, C. L., Alfarizy, R., & Wahjono, S. I. (2025). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal di UMKM surababaya*. *5*.

Irna Sulistiarini, Fatimah, & Muhammad Alkirom Wildan. (2025). PERAN TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP KOMPETENSI SDM DAN KEMANDIRIAN BUMDes. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *14*(9), 741–756. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i9.p05

Istiqomah Rahmawati, Moh. Ariz Iqramullah, & Zulkarnain. (2021). MEMPERSIAPKAN GENERASI KHALIFAH (TINJAUAN TERHADAP KEKHALIFAHAN ADAM AS DALAM SURAT AL BAQOROH AYAT 30-37). *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, *3*(1), 1–11. https://doi.org/10.51468/jpi.v3i1.56

Kustini, E., & Handayani, R. (2026). *Peningkatan Kompetensi SDM melalui Pelatihan Keterampilan Digital bagi UMKM di Yayasan Tajaul Karomah Desa Situ Gadung Kabupaten Tangerang*. *6*(1).

Kusumaningrum, D. N. (2025). Strengthening Religious Moderation in the Digital Space Through Creative Works. *Jurnal Studi Islam Dan Kemuhammadiyahan (JASIKA)*, *5*(1), 13–36. https://doi.org/10.18196/jasika.v5i1.162

Machendrawaty, N., Shodiqin, A., & Effendi, D. I. (2022). Da'wah Education Based on Religious Moderation Training Using Digital Technology at Islamic Boarding Schools in East Bandung. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, *16*(1), 109–134. https://doi.org/10.15575/idajhs.v16i1.18124

Mualim, M. (2024). The The Moderating Role of Religious Moderation in Shaping Tolerance Attitudes among Generation Z in the Digital Religious Landscape. *Khazanah Theologia*, *6*(2), 71–84. https://doi.org/10.15575/kt.v6i2.45238

Nurhayati, L., Supriadi, U., Jenuri, J., & Karim, A. (2025). Integrating digital citizenship and religious moderation in open and distance education: A holistic approach to character development in Indonesia. *Asian Association of Open Universities Journal*, *20*(3), 261–276. https://doi.org/10.1108/AAOUJ-02-2025-0025

Prana, R. R. (2024). *TRANSFORMASI MANAJEMEN SDM DAN DIGITALISASI: UPAYA MENINGKATKAN DAYA SAING UMKM*. (2).

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

Rahman Sanusi Ginting. (2023). ADOPSI MODEL PEMBELAJARAN KONTEKSTUAL DALAM PENULISAN KREATIF. *Edelweiss : Journal Of Innovation In Educational Research*, *1*(1). https://doi.org/10.62462/edelweiss.v1i1.4

Rani, F. D. P., & Sofa, A. R. (2026). *DIGITAL LITERACY IN SHAPING STUDENTS' MODERATE*. *1*.

Rena Augia Putrie, Yamolala Zega, Marlina, Junaidi, & Muhammad Affar. (2025). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Melalui Pelatihan Kepemimpinan dan Inovasi Bisnis: Pengabdian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, *4*(2), 11595–11603. https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3808