

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

¹Sri Anik*, ¹Lisa Kartikasari, ¹Rita Rosalina

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia

*corresponding author

Jl. Kaligawe KM 4, Semarang, Telp 024-6583584

Email: srianik@unissula.ac.id

Received:
30 August 2026

Revised:
20 September 2026

Accepted:
25 September 2026

Published:
30 September 2026

How to cite (APA 7th style): Anik, S., Kartikasari, L., & Rosalina, R. (2026). Pemberdayaan pelaku UMKM Kota Semarang menuju era digitalisasi: Peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis digital. *Community Empowerment Journal*, 4(3), 702-712 <https://doi.org/10.61251/cej.v4i3.482>

Abstrak

Salah satu permasalahan yang dihadapi UMKM dan dapat menghambat perkembangan serta kesejahteraannya adalah SDM (Sumber Daya Manusia). SDM adalah salah satu aset terpenting dalam menjalankan usaha. Namun, banyak UMKM yang belum mampu mengelola SDM-nya dengan baik dan profesional untuk mendukung pertumbuhan usaha. Beberapa permasalahan SDM yang dihadapi oleh UMKM antara lain: kurangnya jumlah SDM yang kompeten dan terampil sesuai dengan bidang usaha. Metode pelaksanaan kegiatan ini berbasis kelompok dan dilakukan secara komprehensif sehingga para peserta pelatihan (UMKM olahan pangan) dapat lebih fokus dalam menerima materi selama pelatihan tersebut. Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan secara terukur melalui proses monitoring dan evaluasi (Monev) untuk mengukur ketercapaian target, yaitu aspek kebermanfaatan bagi UMKM: memahami dan mengimplementasikan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam mengelola usaha. Pelatihan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Digital tersebut memberikan manfaat bagi peserta pelatihan, yaitu UMKM olahan pangan Kota Semarang dapat meningkatkan komunikasi (bisa mengajukan pertanyaan kepada narasumber) dan manajemen waktu (dapat membuat daftar prioritas (skala prioritas)). Hal ini sangat diharapkan karena dengan peran yang kuat dalam SDM, UMKM dapat memanfaatkan potensi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Kata Kunci: digital; kualitas; sumber daya manusia; UMKM

Abstract

One of the challenges facing MSMEs that can hinder their development and well-being relates to Human Resources (HR). HR is a crucial asset in business operations; however, many MSMEs struggle to manage their workforce effectively and professionally to support business growth. Specific HR issues encountered by MSMEs include a shortage of personnel possessing the competence and skills relevant to their specific business sectors. This activity employed a comprehensive, group-based approach, allowing participants—specifically MSMEs in the processed food sector—to focus more effectively on the training material. The community service initiative was conducted systematically, incorporating monitoring and



evaluation (Monev) processes to assess the achievement of key objectives—specifically the benefits to the MSMEs: understanding and implementing quality HR management practices within their businesses. The training on "Digital-Based Human Resource Quality Improvement" provided tangible benefits to the participating processed food MSMEs in Semarang City, enabling them to enhance communication (facilitating direct interaction with resource persons) and improve time management (such as creating priority lists or scales). These outcomes are highly desirable, as robust HR capabilities empower MSMEs to leverage the potential of digital technology to boost efficiency and productivity.

Keywords: digital; quality; human resources; MSMEs

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang mempunyai peranan cukup strategis dalam pembangunan ekonomi nasional juga dapat menjadi tulang punggung dalam sistem ekonomi kerakyatan yang dapat mengurangi kemiskinan dan juga pengangguran. Tumbuhnya usaha mikro, kecil, dan menengah menjadikannya sumber pertumbuhan kesempatan kerja dan pendapatan. Selain itu, UMKM juga dianggap sanggup membantu berpartisipasi lebih maksimal dalam meningkatkan laju perekonomian Indonesia. Kondisi UMKM di Kota Semarang menunjukkan pertumbuhan unit usaha yang sangat pesat, tetapi juga menghadapi tantangan daya beli dan tekanan ekonomi makro. Namun, menurut data Pemerintah Kota Semarang, jumlah usaha mikro dan kecil di Kota Semarang melonjak dari sekitar 5,9 ribu unit pada 2016 menjadi lebih dari 30 ribu unit pada 2023. UMKM didefinisikan sebagai kegiatan usaha yang dapat menciptakan serta memperluas lapangan pekerjaan dan sekaligus memberikan pelayanan ekonomi kepada masyarakat yang dipercaya mampu meningkatkan pendapatan masyarakat serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang sangat berperan dalam mewujudkan stabilitas ekonomi Indonesia (Haryono & Nurlaela, 2018).

Di sisi lain, UMKM menghadapi tantangan terbesar saat ini, yaitu bagaimana meningkatkan aksesibilitas UMKM dengan go-digital sehingga produknya mampu bersaing dengan produk-produk asing yang telah memasuki *e-commerce* di Indonesia. Dan terbukti bahwa peningkatan penjualan melalui *e-commerce* akan meningkatkan pendapatan UMKM. Hal ini seperti ditunjukkan oleh hasil penelitian Haryono dan Nurlaela (2018) bahwa *e-commerce* berpengaruh secara signifikan terhadap pendapatan UMKM. Kompetensi SDM ini juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja UMKM, dan unsur sumber daya manusia menjadi modal utama untuk menjadikan UMKM semakin profesional. Di sisi lain, hasil penelitian Anik (2019) menunjukkan bahwa pelaku UMKM perlu siap mengadopsi teknologi informasi (TI) dan aplikasi yang relevan untuk menciptakan keunggulan kompetitif di pasar (*E-readiness*). Tidak dapat dipungkiri bahwa kemajuan teknologi yang terjadi juga menjadi peluang bagi para pelaku UMKM untuk meningkatkan pelayanan terhadap konsumen dalam sistem jual beli secara *online* (*e-commerce*).

Indonesia menghadapi tantangan signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk menghadapi revolusi industri 4.0. Berdasarkan laporan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2022) yang mengutip data *World Bank* 2018, Indonesia memerlukan sekitar sembilan juta tenaga kerja dengan keterampilan digital untuk mendukung transformasi digital berkelanjutan dari 2015 hingga 2030. Isu ini relevan dengan kebijakan pemerintah di bidang pendidikan, pelatihan kerja, dan pengembangan ekonomi digital. Kebijakan yang efektif harus meningkatkan kualitas SDM, khususnya dalam literasi digital, pemikiran kreatif, dan kemampuan kepemimpinan di lingkungan digital. Ini penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan memanfaatkan potensi Revolusi Industri 4.0 (Nirwana, 2024).

UMKM atau Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah salah satu sektor ekonomi yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM berkontribusi sekitar 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional. Namun, UMKM juga menghadapi berbagai permasalahan yang menghambat perkembangan dan kesejahteraan mereka. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh UMKM yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset terpenting dalam menjalankan usaha. Namun, banyak UMKM yang belum mampu mengelola SDM mereka dengan baik dan secara profesional untuk mendukung pertumbuhan usaha. Beberapa permasalahan SDM yang dihadapi oleh UMKM antara lain: kurangnya jumlah SDM yang kompeten dan terampil sesuai dengan bidang usaha.

Dari uraian di atas dalam memasuki era digitalisasi dan dengan memperhatikan permasalahan utama yang dihadapi oleh UMKM yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam kenyataannya, banyak UMKM yang belum mampu mengelola SDM-nya dengan baik dan profesional untuk mendukung pertumbuhan usaha, sehingga perlu diberikan pelatihan: peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis digital. UMKM kali ini yang dipilih adalah UMKM olahan pangan di Kota Semarang. Hal ini dilakukan untuk melaksanakan himbauan dari Kepala Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah tentang perlunya peningkatan kualitas produksi, salah satunya melalui standardisasi legalitas produk oleh BPOM, untuk memotivasi UMKM *Go Global*. Selain itu, mengacu pada PP No. 5 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko, implementasi registrasi pangan berbasis risiko mulai tahun 2022, yang mewajibkan pangan olahan terdaftar di BPOM.

Pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan produktivitas masyarakat dalam menjalankan kegiatan usaha. Seiring dengan perkembangan teknologi, pengembangan SDM juga perlu diarahkan pada peningkatan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif. Oleh karena itu, kegiatan pemberdayaan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan masyarakat melalui pendampingan, pelatihan, serta pemanfaatan teknologi digital, sehingga masyarakat mampu mengembangkan potensi dan usahanya secara lebih efektif, mandiri, dan berkelanjutan.

Pemecahan dan solusi

UMKM juga sering menghadapi masalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang signifikan, termasuk kesulitan mencari tenaga kerja yang kompeten, rendahnya motivasi dan loyalitas karyawan, serta minimnya pengembangan SDM secara berkelanjutan. Tantangan lain meliputi kesulitan dalam menerapkan praktik manajemen SDM yang kuat akibat kendala keuangan, kurangnya keterampilan SDM, dan masalah kepatuhan. Pelatihan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Digital merupakan upaya untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh para pelaku UMKM, khususnya UMKM olahan pangan, dalam pengembangan SDM. UMKM juga dianggap sanggup berpartisipasi lebih maksimal dalam meningkatkan laju perekonomian Indonesia. Oleh karena itu, Indonesia perlu meningkatkan kualitas SDM-nya dalam konteks digital dengan mengatasi tantangan ini dan memanfaatkan peluang yang ada. Selain itu, hal ini juga perlu dilakukan oleh pelaku UMKM untuk meningkatkan daya saing nasional di pasar global. Selanjutnya, ini akan berdampak luas terhadap pertumbuhan ekonomi, peningkatan kualitas hidup, dan akses peluang bagi seluruh warga Indonesia. Oleh karena itu, strategi pembangunan SDM digital yang unggul di Indonesia adalah kunci untuk memanfaatkan potensi ekonomi digital dan memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dan inklusif di masa depan. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan kompetensi SDM Digital.

Tabel 1. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Tradisional Versus Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Digital

Kompetensi SDM Tradisional	Kompetensi SDM Digital Utama
Manajemen hubungan (konsultasi)	Literasi digital
Praktik etis	Komunikasi digital (media sosial)
Ketajaman bisnis	Analisis Data dan teknologi cloud
Pengetahuan ahli SDM	Berurusan dengan Kompleksitas (Multitasking)
Perencanaan tenaga kerja dan manajemen perubahan	Bekerja dengan cara gesit dan kreativitas
Manajemen keanekaragaman, kesadaran budaya	pembelajaran semumur hidup (pengembangan ketrampilan)
Berpikir kritis	Pemecahan masalah (solusi digital)

Sumber: (Pradana et al., 2023)

Terkait dengan hal tersebut, maka solusi yang ditawarkan dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat pada UMKM olahan pangan Kota Semarang meliputi:

1. Memberikan sosialisasi tentang pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM dalam menunjang keberlangsungan (*sustainability*) usahanya.
2. Mengevaluasi pelaku UMKM terkait dengan kebutuhan pengembangan SDM
3. Mengadakan program pelatihan pengembangan SDM bagi pelaku UMKM antara lain: *skill training*, *retraining* atau pelatihan ulang, dan *creativity training*.

Pemberdayaan

Pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya” yang berarti kekuatan atau kemampuan. Berdasarkan pengertian tersebut, pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan daya, kekuatan, atau kemampuan. Pemberdayaan juga dapat dipahami sebagai proses pemberian daya atau kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya (Sulistiyani, 2004). Pemberdayaan masyarakat merupakan suatu upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat masyarakat yang berada dalam kondisi kurang beruntung agar mampu mengatasi berbagai keterbatasan yang dihadapi. Pemberdayaan tidak hanya berorientasi pada pemberian bantuan, tetapi juga pada peningkatan kapasitas dan kemandirian masyarakat. Hal tersebut dilakukan dengan mendorong, membangkitkan, serta memotivasi potensi yang dimiliki masyarakat agar dapat dikembangkan secara optimal melalui kemampuan, partisipasi, dan kerja keras untuk mencapai kondisi yang lebih mandiri (Zubaedi, 2013).

Tujuan pemberdayaan

Tujuan utama pemberdayaan adalah memperkuat kekuasaan masyarakat, khususnya kelompok lemah yang mengalami ketidakberdayaan, baik karena kondisi internal, seperti persepsi masyarakat sendiri, maupun karena kondisi eksternal, seperti adanya tekanan atau struktur sosial yang tidak adil. Untuk melengkapi pemahaman mengenai pemberdayaan, perlu diketahui konsep mengenai kelompok lemah dan berbagai bentuk ketidakberdayaan yang dialaminya (Aisyah et al., 2017). Pemberdayaan masyarakat juga memiliki tujuan penting yang bersifat pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*). Dalam konteks tersebut, *World Bank* mensyaratkan beberapa aspek yang perlu dipersiapkan dalam mendukung pembangunan berkelanjutan, di antaranya:

1. Perbaiki modal finansial, berupa pengelolaan fiskal dan perencanaan ekonomi makro.
2. Perbaiki modal fisik, seperti penyediaan dan peningkatan sarana serta prasarana.
3. Perbaiki modal sumber daya manusia, seperti peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan kapasitas masyarakat.
4. Pengembangan modal sosial, seperti peningkatan keterampilan masyarakat, penguatan kerja sama atau kemitraan, pengembangan kelembagaan, serta penguatan norma-norma sosial.

5. Pengelolaan sumber daya alam, seperti pengelolaan air, pengelolaan limbah industri, serta pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan.

Berdasarkan konsep tersebut, tujuan pemberdayaan masyarakat antara lain dikemukakan oleh (Alwy, 2022), yaitu:

1. Perbaikan aksesibilitas (*better accessibility*). Dalam konsep pemberdayaan, peningkatan aksesibilitas berkaitan erat dengan perbaikan kualitas pendidikan. Peningkatan pendidikan diharapkan dapat memperluas akses masyarakat terhadap informasi dan komunikasi, sumber pembiayaan, pengadaan peralatan dan produk, serta lembaga pemasaran.
2. Perbaikan usaha (*better business*). Perbaikan usaha diharapkan dapat dilakukan melalui peningkatan berbagai aspek pendukung yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan adanya peningkatan akses terhadap informasi, sumber pembiayaan, sarana dan prasarana, serta pemasaran, masyarakat diharapkan mampu mengembangkan usaha atau bisnis yang sedang atau akan dijalankan.

Upaya pemberdayaan

Pemberdayaan masyarakat merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan (*capacity building*) dan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pendampingan, penyuluhan, dan pelayanan. Menurut (Zubaedi, 2013), upaya pemberdayaan dilakukan melalui tiga arah, yaitu:

1. Menciptakan iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang.
2. Memperkuat potensi atau kemampuan masyarakat.
3. Melindungi masyarakat, khususnya kelompok yang lemah dan kurang berdaya.

Menurut Adi (2003), peningkatan kesadaran masyarakat dapat dilakukan dengan memperluas pemahaman individu terhadap lingkungan sosial dan politik. Dengan demikian, masyarakat mampu memahami permasalahan, aspirasi, dan kebutuhan mereka dari perspektif yang lebih luas.

Kualitas sumber daya manusia berbasis digital

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan potensi, keterampilan, dan produktivitas karyawan melalui pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan (Atika & Mafra, 2021). MSDM juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan teknologi, regulasi, dan dinamika pasar melalui pengelolaan SDM yang terencana (Fachrunnisa et al., 2020). Di era digital, MSDM dituntut untuk menerapkan strategi yang lebih fleksibel sesuai perkembangan teknologi dan karakteristik tenaga kerja. UKM perlu mengembangkan fleksibilitas strategis dan *agile leadership* dalam menghadapi transformasi digital (Fachrunnisa et al., 2020). Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan juga penting untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi (Halisa, 2020). Menurut (Halisa, 2020), MSDM memiliki tiga peran utama, yaitu peran administratif, operasional, dan strategis. Kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, motivasi, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan (Sulianta, 2018). Sementara itu, indikator kualitas SDM meliputi pengetahuan dan keterampilan, pendidikan, kemampuan, semangat kerja, serta kemampuan perencanaan dan pengorganisasian (Atika & Mafra, 2021).

METODE

Tahapan Pelaksanaan

Tahapan pelaksanaan program pengabdian masyarakat dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan pengabdian Masyarakat

Partisipasi Mitra dalam Pengabdian kepada Masyarakat

Mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan judul “Pemberdayaan Pelaku UMKM Kota Semarang Menuju Era Digitalisasi: Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Digital” adalah UMKM olahan pangan Allisa “Khadijah”, dengan Zhakiah Joban, S.E., M.M., selaku koordinator. Peserta pelatihan SDM berbasis digital berjumlah 10 (sepuluh) orang yang merupakan anggota UMKM Allisa “Khadijah”. Adapun bentuk partisipasi mitra dalam kegiatan ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Partisipasi Mitra terhadap Kegiatan Pengabdian Masyarakat

No	Jenis Kegiatan	Partisipasi Mitra
1.	Sosialisasi PKM	Para peserta (pelaku UMKM) dengan aktif menyiapkan peralatan yang dibutuhkan untuk pelatihan menyiapkan kursi dan meja serta <i>sound system</i> .
2.	Peningkatan Kompetensi	Para peserta aktif dalam mengikuti pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis digital.
3.	Pelaksanaan Kegiatan	Para peserta antusias mengikuti pelaksanaan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis digital.
4.	Monitoring dan Evaluasi	Tim Pengabdian Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unissula melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pengabdian Masyarakat tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat “Pemberdayaan Pelaku UMKM Kota Semarang Menuju Era Digitalisasi: Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Digital” dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu sosialisasi mengenai pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), evaluasi kebutuhan pengembangan SDM, serta pelaksanaan pelatihan pengembangan SDM bagi pelaku UMKM. Kegiatan diawali dengan sosialisasi mengenai pentingnya pengelolaan SDM dalam menunjang keberlangsungan (*sustainability*) usaha. Sosialisasi bertujuan memberikan pemahaman kepada pelaku UMKM mengenai pentingnya pengelolaan dan pengembangan SDM dalam mendukung kegiatan usaha. Manajemen SDM memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pemberdayaan individu agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif serta meningkatkan produktivitas (Aisyah et al., 2017).

Selain pemahaman mengenai pengelolaan SDM, peserta diberikan pemahaman mengenai pentingnya peningkatan kualitas SDM dalam menghadapi era digitalisasi. Pengelolaan SDM pada era digital perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi, termasuk peningkatan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung kegiatan usaha. Kompetensi yang diperlukan antara lain literasi digital, komunikasi digital, kemampuan menganalisis data, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, kreativitas, pembelajaran berkelanjutan, serta kemampuan memecahkan masalah melalui solusi digital. Dalam pelaksanaan kegiatan, peserta juga diberikan pemahaman mengenai pengembangan SDM secara digital yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan UMKM. Pengembangan tersebut perlu mempertimbangkan kebutuhan usaha, ketersediaan anggaran, waktu pelaksanaan, pemberian ruang kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan dan ide, serta evaluasi secara berkala. Hal tersebut penting karena transformasi digital dapat menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan keterampilan digital dan kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru. SDM yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting dalam menghadapi perubahan tersebut, sehingga peningkatan keterampilan perlu diimbangi dengan budaya organisasi yang mendukung perkembangan teknologi (Probowulan, 2016).



Gambar 2. Pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia pada UMKM

Evaluasi kebutuhan pengembangan SDM dilakukan melalui wawancara langsung dengan pelaku UMKM olahan pangan untuk mengetahui kondisi SDM yang dimiliki dan kebutuhan pengembangan SDM. Evaluasi dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan pengembangan SDM serta kesenjangan keterampilan (*skill gap*) yang dimiliki peserta sebelum pelatihan. Selain wawancara, evaluasi dilakukan melalui instrumen berupa kuesioner dan tes objektif. Selama kegiatan berlangsung, peserta diberikan kesempatan untuk memberikan umpan

balik dan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber. Hasil evaluasi kemudian digunakan untuk membandingkan kondisi peserta sebelum dan sesudah pelatihan serta mengidentifikasi perubahan kemampuan yang diperoleh setelah kegiatan.

Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses pelatihan adalah praktik komunikasi bagi peserta UMKM. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan kemampuan komunikasi peserta, baik dalam menyampaikan pendapat maupun dalam berinteraksi dengan pihak lain yang berkaitan dengan kegiatan usaha. Berdasarkan kondisi SDM yang dimiliki oleh UMKM olahan pangan Kota Semarang, bentuk pelatihan yang diberikan difokuskan pada *skill training* atau pelatihan keterampilan. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan kompetensi teknis maupun *soft skills* agar peserta mampu menjalankan kegiatan usaha secara lebih efektif. Materi yang diberikan terutama berkaitan dengan keterampilan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, serta manajemen diri dan waktu. Pelatihan komunikasi diarahkan pada kemampuan menyampaikan informasi, mendengarkan secara aktif, dan berinteraksi secara efektif. Sementara itu, manajemen diri diarahkan pada kemampuan mengatur waktu, menentukan prioritas, dan beradaptasi terhadap berbagai tuntutan dalam kegiatan usaha.



Gambar 3. Praktik Komunikasi bagi Peserta UMKM

Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan adanya perubahan kemampuan peserta, khususnya dalam aspek komunikasi dan manajemen waktu. Peserta menjadi lebih berani mengemukakan pendapat dan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber. Dalam aspek manajemen waktu, peserta mampu membuat daftar prioritas berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensi pekerjaan. Kemampuan tersebut membantu peserta dalam menentukan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan membagi tugas secara lebih terarah. Kondisi mitra sebelum dan sesudah pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat pada aspek SDM disajikan pada Tabel 3. Tabel tersebut menunjukkan perubahan kemampuan peserta setelah mengikuti pelatihan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Digital, terutama dalam aspek komunikasi dan manajemen waktu.

Tabel 3. Tingkat Keberhasilan Program Pengabdian Kepada Masyarakat “Pemberdayaan pelaku UMKM Kota Semarang Menuju Era Digitalisasi: Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Digital”

Aspek	Kondisi Sebelum Program	Kondisi Setelah Program	Dampak/ Kebermanfaat
Sumber daya manusia (SDM)	SDM yang dimiliki UMKM olahan pangan memiliki tingkat pendidikan yang masih rendah (di bawah SLTA). Kendala yang dihadapi adalah seluruh fungsi SDM, seperti pengelolaan, marketing, dan keuangan, masih dirangkap oleh ketua yang berpendidikan SMA. Selain itu, <i>soft skills</i> yang dimiliki, khususnya komunikasi dan manajemen waktu, masih rendah.	Dengan diberikan pelatihan <i>Skill Training</i> yang bertujuan meningkatkan kompetensi teknis maupun <i>soft skills</i> , seperti komunikasi dan manajemen waktu, SDM UMKM olahan pangan menjadi lebih produktif. Hal ini ditunjukkan melalui umpan balik peserta yang berani mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber serta mampu membuat skala prioritas.	Pelatihan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Digital dapat meningkatkan kemampuan komunikasi SDM UMKM olahan pangan. Peserta menjadi lebih berani mengemukakan pendapat dan berkomunikasi dengan narasumber melalui pertanyaan yang diajukan. Selain itu, peserta mampu membuat daftar prioritas (skala prioritas) dalam melaksanakan kegiatan usaha.

Berdasarkan Tabel 3, tingkat keberhasilan program pengabdian masyarakat “Pemberdayaan Pelaku UMKM Kota Semarang Menuju Era Digitalisasi: Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Digital” menunjukkan adanya peningkatan kemampuan peserta setelah diberikan pelatihan *soft skills*, khususnya komunikasi dan manajemen waktu. Dalam aspek komunikasi, peserta UMKM olahan pangan menunjukkan peningkatan keberanian dalam berkomunikasi dan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber. Sementara itu, dalam aspek manajemen waktu, peserta mampu menyusun daftar prioritas (skala prioritas) berdasarkan tingkat urgensi dan kepentingan pekerjaan, sehingga dapat menentukan tugas yang harus dikerjakan terlebih dahulu.

Dengan demikian, pelatihan peningkatan kualitas SDM berbasis digital memberikan manfaat bagi peserta, khususnya dalam meningkatkan kemampuan komunikasi dan manajemen waktu. Peningkatan kualitas SDM diharapkan dapat mendukung UMKM dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas usaha. Hal ini sejalan dengan (Probowulan, 2016) yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis, administrasi, dan komunikasi. Kualitas SDM berkaitan dengan kapasitas fisik, intelektual berupa pengetahuan, serta kapasitas psikologis (Amhas, 2018). Kualitas SDM yang memadai juga mendukung kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan lingkungan kerja (Amhas, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan judul “Pemberdayaan Pelaku UMKM Kota Semarang Menuju Era Digitalisasi: Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Digital”, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan pengembangan SDM melalui *skill training* memberikan manfaat bagi pelaku UMKM olahan pangan di Kota Semarang. Kegiatan ini meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya kualitas dan pengembangan SDM dalam mendukung keberlangsungan usaha, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan digitalisasi. Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan kemampuan *soft skills*, khususnya dalam aspek komunikasi dan manajemen

waktu. Peserta menjadi lebih berani berkomunikasi dan menyampaikan pertanyaan kepada narasumber serta mampu menyusun daftar prioritas berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensi pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat membantu pelaku UMKM dalam mengatur pembagian tugas dan menentukan pekerjaan yang perlu diselesaikan terlebih dahulu sehingga kegiatan usaha dapat dilakukan secara lebih terarah dan efektif. Kegiatan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Digital juga memberikan pemahaman kepada pelaku UMKM mengenai pentingnya pengembangan SDM yang disesuaikan dengan kebutuhan usaha. Dengan kualitas SDM yang lebih baik, pelaku UMKM diharapkan mampu memanfaatkan teknologi digital secara lebih optimal dalam mendukung kegiatan usaha, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta mengembangkan usaha secara berkelanjutan. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga mendorong peningkatan kemampuan praktis yang dapat diterapkan dalam pengelolaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian kepada masyarakat menyampaikan terima kasih kepada Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan dukungan pendanaan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat tahun 2025. Pendanaan tersebut diberikan melalui mekanisme seleksi hibah pengabdian kepada masyarakat dosen. Dukungan pendanaan ini sangat membantu tim dalam melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sehingga dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. R. (2003). *Pemberdayaan, pengembangan masyarakat dan intervensi komunitas: pengantar pada pemikiran dan pendekatan praktis*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Aisyah, M. F., Utami, W., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, IV(1), 131–135. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi. *SIBATIK JOURNAL* |, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Amhas, M. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan. *Jurnal Mira Management*, 3(1), 122–136. <https://doi.org/10.37531/mirai.v3i1.205>
- Anik, S. (2019). The Effect of Internet Marketing Capabilities On The Sales Performance Of SMEs In Indonesia With Knowledge Management Capability As Moderating Variable. *Tidak Dipublikasikan*.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355–366. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Fachrunnisa, O., Adhiatma, A., Lukman, N., & Majid, N. A. (2020). Towards SMEs ' digital transformation: The role of agile leadership and strategic flexibility. *Journal of Small Business Strategy*, 30(3), 65–85. <https://libjournals.mtsu.edu/index.php/jsbs/article/view/1610>

- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “ Sistem Rekrutmen , Seleksi , Kompetensi Dan Pelatihan ” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2). <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Haryono, S., & Nurlaela. (2018). Efektivitas Penggunaan Media E-Commerce Terhadap Peningkatan Pendapatan Umkm Depok Dilihat Dari Etika Bisnis. *Seminar Nasional Dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 152–158. <https://proceeding.unindra.ac.id/index.php/dispanas2018/article/view/132>
- Nirwana, M. F. (2024). Membangun SDM Berkualitas Melalui Pendidikan dan Kepemimpinan Digital. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/opini/20240917115146-14-572337/membangun-sdm-berkualitas-melalui-pendidikan-dan-kepemimpinan-digital>
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital : Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA: (Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat)*, 2(09), 1806–1817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>
- Probowulan, D. (2016). Dampak Teknologi Informasi Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan E-Government Sebagai Bentuk Pelayanan Publik. *Balance*, XIII(1). <https://doi.org/10.30651/blc.v13i01.1302>
- Sulianta, F. (2018). *Panduan Lengkap Pengembangan Softskill, Interpersonal Dan Intrapersonal Skill*. Penerbit Andi.
- Sulistiyani, A. T. (2004). *Kemitraan dan model-model pemberdayaan*. Gava Media.
- Zubaedi, Z. (2013). *Pengembangan Masyarakat Wacana dan Praktek* (Vol. 1, No. 1). Kencana.

AI Disclosure

Generative artificial intelligence (AI) and AI-assisted technologies were used solely to improve the readability and organization of the manuscript. All outputs generated through these tools were carefully reviewed, edited, and validated by the author to ensure accuracy, completeness, and alignment with the study's original content. The author assumes full responsibility and accountability for the integrity of the work, including its analysis, interpretation, and conclusions. AI tools were not used for data generation, data analysis, or as a substitute for scholarly judgment, and are not listed as authors or co-authors of this study.

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2026 Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.