

ANALISIS PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN DIGITAL PELAKU UMKM BINAAN DI PLUT KUMKM CIANJUR

Denny Aditya Dwiwarman¹, Nisa^{2*}

^{1,2}Ekonomi Manajemen, Universitas Putra Indonesia Cianjur

*Email: niisaaa309@gmail.com

ABSTRAK. Rendahnya tingkat keterampilan digital di kalangan pelaku UMKM menjadi tantangan dalam menghadapi era transformasi digital saat ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis SWOT untuk mengetahui dan mengidentifikasi aspek kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam proses pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa PLUT KUMKM Cianjur harus menggunakan metode pelatihan dan pendidikan yang lebih optimal dan berkelanjutan dalam hal upaya peningkatan keterampilan digital pelaku UMKM. Namun, masih terdapat kendala-kendala di antaranya masih rendahnya tingkat literasi digital pelaku UMKM, keterbatasan anggaran dan ketersediaan sarana prasarana yang ada. Berdasarkan hasil dalam analisis SWOT ditemukan bahwa PLUT KUMKM Cianjur masih kurang dalam melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM binaan, dimana berdasarkan hasil perhitungan IFAS dan EFAS ditemukan bahwa posisi PLUT berada pada kuadran II dengan nilai koordinat X sebesar 1.09 dan koordinat Y sebesar -0.59, dimana hal ini menunjukkan bahwa PLUT memiliki kekuatan yang baik tetapi dihadapkan pada tantangan yang cukup besar. Maka dari itu, strategi yang di rekomendasikan adalah dengan menggunakan strategi diversifikasi, dimana hal ini berarti dengan adanya tantangan yang berat tersebut diharapkan organisasi mampu menerapkan berbagai strategi agar dapat mengantisipasi ancaman atau tantangan dalam upaya peningkatan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Keterampilan Digital, UMKM.

ABSTRACT. *The low level of digital skills among MSME players is a challenge in facing the current era of digital transformation. The purpose of this research is to find out about how human resource development in improving the digital skills of assisted MSME players at PLUT KUMKM Cianjur. The research was conducted using a descriptive qualitative approach with data collection techniques conducted through interviews, observation and documentation. Furthermore, data analysis was carried out using SWOT analysis to find out and identify aspects of strengths, weaknesses, opportunities and threats in the process of developing human resources in improving digital skills. The results found in this study indicate that PLUT KUMKM Cianjur must use more optimal and sustainable training and education methods in terms of efforts to improve the digital skills of MSME actors. However, there are still obstacles including the low level of digital literacy of MSME actors, budget constraints and the availability of existing infrastructure. Based on the results in the SWOT analysis, it is found that PLUT KUMKM Cianjur is still lacking in making efforts to develop human resources in improving the digital skills of assisted MSME players, where based on the results of*

the IFAS and EFAS calculations, it is found that PLUT's position is in quadrant II with an X coordinate value of 1.09 and a Y coordinate of -0.59, which indicates that PLUT has good strengths but is faced with considerable challenges. Therefore, the recommended strategy is to use a diversification strategy, which means that with these severe challenges, it is hoped that the organization will be able to implement various strategies in order to anticipate threats or challenges in efforts to improve the digital skills of assisted MSME actors.

Keywords: *HR Development, Digital Skills, MSMEs.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era transformasi digital membutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan dalam hal pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital bagi seluruh pelaku bisnis dalam hal ini adalah pelaku UMKM. Melalui adanya digitalisasi, UMKM memiliki peluang yang tidak terbatas untuk memperluas jangkauan pasar, meningkatkan efisiensi operasional dan meningkatkan kualitas produk serta layanannya. Namun, bersamaan dengan peluang ini, UMKM juga memiliki tantangan yang besar dalam memanfaatkan digitalisasi, salahsatunya disebabkan karena kurangnya keterampilan digital dan keterbatasan infrastruktur digital serta tantangan beradaptasi dengan perubahan sistem dalam menjalankan bisnis (Utami *et al.*, 2024).

Keterampilan digital menurut UNESCO merupakan suatu kemampuan dalam menggunakan perangkat digital, aplikasi komunikasi, dan jaringan untuk mengakses dan mengelola informasi, baik dalam kehidupan ataupun pekerjaan (Institute, 2024). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital pada pelaku UMKM menjadi fondasi dalam menangani tantangan ini. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang berfokus pada peningkatan keterampilan digital bagi pelaku UMKM menjadi langkah strategis yang bukan hanya mampu memperkuat kapasitas individu dan organisasi, tetapi juga sekaligus mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan (Putra Arda *et al.*, 2023).

Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah (PLUT KUMKM) Kabupaten Cianjur merupakan lembaga yang dibentuk dibawah naungan Dinas Koperasi UMKM Perdagangan dan Industri (Diskumdagin) Kabupaten Cianjur yang bertujuan untuk memberikan layanan jasa non-finansial sebagai solusi atas permasalahan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (KUMKM) dalam rangka meningkatkan produktifitas, nilai tambah, kualitas kerja dan daya saing Koperasi dan Pelaku UMKM Kabupaten Cianjur. Dalam hal ini juga berperan dalam upaya

peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pada pelaku UMKM di era digital seperti dalam hal peningkatan keterampilan digital khususnya pada pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa dari jumlah pelaku UMKM Binaan di PLUT kurang lebih dari total sebanyak 2.172 UMKM Binaan pada tahun 2024, hanya sekitar 30% - 40% dari jumlah tersebut yang sudah mengakses digital, hal ini berarti mayoritas pelaku UMKM masih menghadapi tantangan dalam mengadopsi teknologi digital dikarenakan pelaku UMKM belum menguasai keterampilan digital, salahsatunya karena kurangnya pengetahuan terkait teknologi digital, kemudian adanya keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi faktor yang menjadi tantangan dalam pemanfaatan teknologi digital.

Maka dari itu, berdasarkan tantangan yang dihadapi pelaku UMKM Binaan tersebut, peneliti berpandangan bahwa pelaku UMKM perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan digital yang sesuai dengan kebutuhan pelaku UMKM. Hal ini sejalan dengan teori menurut Priansa (Priansa, 2020) bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan menggunakan metode pendidikan (education) dan metode pelatihan (training). Kemudian, dalam aspek pengembangan dalam meningkatkan keterampilan digital Noe (2023) lebih lanjut menekankan bahwa pelatihan harus di fokuskan pada proyek langsung (hand-on projects), pelatihan berkelanjutan, dan literasi digital seperti penggunaan e-commerce dan media sosial.

Dalam fenomena penelitian ini menurut PLUT KUMKM Cianjur yang terjadi pada pelaku UMKM, khususnya pada pelaku UMKM Binaan, bahwa akibat pesatnya perubahan teknologi yang terjadi di era disrupsi khususnya dalam pengoptimalan penggunaan teknologi ini pelaku UMKM masih menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan yang ada, dikarenakan masih kurangnya pengetahuan serta keterampilan digital pelaku UMKM serta kurangnya fasilitas digital yang memadai sehingga menjadi hambatan dan kendala dalam mengadopsi teknologi digital. Kemudian, PLUT KUMKM Cianjur juga sudah berupaya melakukan pelatihan digitalisasi namun memang penerapannya masih minim dikarenakan faktor keterampilan digital pelaku UMKM Binaan yang mayoritas masih kurang. Hal ini menjadikan minimnya fokus pelaku UMKM dalam aspek adopsi teknologi digital, sehingga saat ini PLUT KUMKM juga belum terfokus dalam mengadakan program berkelanjutan mengenai pelatihan dan pendidikan mendalam dalam peningkatan

keterampilan digital untuk pelaku UMKM Binaan. Namun, hal ini juga kedepannya harus di upayakan untuk dilakukan secara berkelanjutan, karena peran teknologi juga sangat penting apalagi di era saat ini khususnya untuk peningkatan usaha pelaku UMKM Binaan. Dengan demikian, peneliti berpendapat bahwa perlu dilakukan analisis mendalam untuk menemukan strategi yang tepat agar pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dapat membantu meningkatkan keterampilan digital serta kedepannya mampu mendukung keberlangsungan usaha.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini diantaranya adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur
2. Mengetahui kendala-kendala dalam pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur.
3. Mengetahui bagaimana strategi dalam pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Menurut Hasibuan (2021) manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni untuk mengatur, serta merupakan proses untuk memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kemudian, menurut (Sadarmayati, 2021) Aditama (2020) manajemen merupakan serangkaian proses yang terjadi dalam organisasi, dalam mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai dengan melibatkan berbagai sumber daya yang ada dengan suatu tahapan tertentu serta dilakukan dengan cara yang paling efisien.

Adapun menurut Hasibuan (2021) manajemen memiliki fungsi-fungsi diantaranya meliputi: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), Penggerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*).

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran pegawai agar mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga mampu mendukung tercapainya suatu tujuan dalam organisasi. Kemudian, menurut Dwiwarman (2024) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salahsatu fungsi kritis dalam organisasi yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan kinerja karyawan agar sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Terdapat beberapa fungsi-fungsi dasar dalam manajemen sumber daya manusia, menurut Dwiwarman (2024) fungsi-fungsi dasar tersebut diantaranya meliputi: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, hubungan karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan pengelolaan talenta.

2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2020) pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah penyiapan individu pegawai yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik, karena individu membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Menurut Marayasa et al., (2023) pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan suatu organisasi. Dimana melalui pengembangan sumber daya manusia hal ini dapat mendukung terciptanya tim yang kompeten, adaptif dan termotivasi.

Indikator pengembangan sumber daya manusia

Menurut Priansa, (2020:155) indikator dalam pengembangan sumber daya manusia ini meliputi metode pendidikan dan metode pelatihan.

1. Metode Pendidikan (*Education*)

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dari pengembangan sumber daya manusia. Hasil dari sebuah pendidikan ini dapat dilihat dari perubahan tingkah laku yang terjadi. Tingkah laku baru (hasil perubahan) tersebut dirumuskan dalam satu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, sebuah tujuan pendidikan merupakan suatu dekripsi dari sebuah

pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan lain sebagainya, yang diharapkan dalam sasaran pendidikan yang telah ditentukan pada periode tertentu. Dalam metode pendidikan ini biasanya menggunakan metode-metode yang berbeda disesuaikan dengan posisi ataupun karakteristik tertentu.

2. Metode Pelatihan (*Training*)

Metode pelatihan ini dapat disesuaikan berdasarkan hasil analisa kebutuhan sesuai dengan kepentingan pegawai dan juga organisasi. Hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan ini diantaranya menyangkut waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang, dan hal lainnya yang berkaitan dengan pegawai. Pelatihan ini pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan dalam pekerjaan

Kendala – Kendala dalam pengembangan sumber daya manusia

Menurut (Putro, 2023:45) kendala-kendala dalam proses pengembangan sumber daya manusia meliputi :

1. Peserta, latar belakang yang beragam seperti pendidikan dasar, pengalaman kerja dan usia menjadi salahsatu penghambat atau kendala dalam kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar terhadap materi yang diberikan akan berbeda
2. Pelatih atau Instruktur, dalam hal mendapatkan pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap dalam mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan dan pendidikan sulit di dapatkan, sehingga sasaran yang diinginkan tidak tercapai.
3. Fasilitas Pengembangan, dalam hal ini ketika sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan dalam pendidikan dan pelatihan sangat kurang atau tidak baik hal ini akan menghambat lancarnya kegiatan pengembangan SDM.
4. Kurikulum, kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan.
5. Dana Pengembangan, dana yang tersedia untuk kegiatan pengembangan SDM sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa atau bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

2.4 Keterampilan Digital UMKM

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)

Menurut Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2008, Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Menurut Irawati, (2023) UMKM atau Usaha Mikro Kecil Menengah adalah suatu usaha atau bisnis yang dilakukan secara individu, kelompok, badan usaha kecil atau bahkan jadi usaha rumah tangga.

Menurut Purba et al., (2023) UMKM merupakan badan usaha yang memiliki skala kecil atau usaha perseorangan yang memiliki batasan tertentu baik dalam aspek jumlah tenaga kerjanya, tingkat penjualannya dan jumlah aset yang dimilikinya.

Jadi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau disingkat UMKM merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh orang ataupun sekelompok orang yang memiliki skala kecil dengan batasan tertentu sesuai dengan ketentuan yang ada.

Keterampilan Digital

Keterampilan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berasal dari kata “terampil” yang memiliki arti cakap dalam menyelesaikan tugas, mampu dan cekatan. Keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Kemudian lebih lanjut menurut Dwiwarman, (2024) mengemukakan bahwa keterampilan yang diperlukan diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu keterampilan softskill dan keterampilan hard skill.

Keterampilan digital menurut Surlenty (2024) adalah suatu keterampilan yang mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dalam berbagai aspek bisnis, seperti manajemen data, pemasaran digital dan inovasi produk.

Kemudian Travis Heneveld (2021) dalam publikasi Digital Skill Insights 2021 mendefinisikan keterampilan digital sebagai komponen kunci dalam beradaptasi dengan perubahan sosial dan ekonomi yang disebabkan oleh digitalisasi. Keterampilan ini mencakup literasi digital dan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi digital di berbagai sektor, termasuk UMKM dan pemerintahan.

Jadi, keterampilan digital merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam hal menggunakan teknologi digital sehingga mampu mengelola

dan mengoperasikan teknologi yang ada serta mampu memanfaatkannya untuk suatu kebutuhan tertentu dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Asosiasi E-Commerce Indonesia (idEA) dalam Buku Panduan Sukses Bisnis Digital (2022) mengemukakan bahwa UMKM perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menjalankan bisnis secara digital, dalam hal ini disebut *Digital Skillset* yang meliputi :

1. Kemampuan melakukan riset dan analisa data digital
2. Kemampuan melakukan pengembangan produk, *value* dan *online offering*
3. Kemampuan membuat konten teks, foto, video dan *live event*
4. Kemampuan mengaktivasi dan optimasi *digital presence*, *digital onboarding*, *digital marketing* dan *digital operation*.
 - a. *Digital Presence*, menghadirkan merek semaksimal mungkin dimana dalam hal ini dilakukan untuk membangun identitas digital yang menarik, salahsatunya kemampuan untuk membuat konten berjualan seperti: membuat foto & video produk, menyiapkan deskripsi usaha & produk, membuat konten sesuai target
 - b. *Digital Onboarding*, dalam meningkatkan jangkauan pasar UMKM perlu berjualan online (*onboarding*) di *platform* yang tepat sesuai usahanya. Onboarding ini bisa dilakukan dengan:
 1. Onboarding mandiri: melalui landing page atau website sendiri, katalog WA *Business*
 2. Onboarding di media sosial: seperti instagram, tiktok, facebook
 3. Menjadi seller di *marketplace*: seperti tokopedia, shopee, lazada, grabfood, dan lainnya
 - c. *Digital Marketing*, dengan melakukan aktivasi dan optimasi pemasaran digital di pasar lokal dan nasional melalui platform digital, seperti : WhatsApp Marketing, Optimasi Media Sosial, Tiktok Ads, Promosi di *Marketplace* dll
 - d. *Digital Operation*, adopsi berbagai aplikasi dan layanan digital untuk operasional agar dapat berjalan dengan efektif dan produktif. Misalnya adopsi dan optimasi aplikasi seperti aplikasi manage chat, aplikasi manage order dll.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi Usaha Mikro, Kecil, Menengah (PLUT KUMKM) Kabupaten Cianjur yang beralamat di Jl. Gadog II No. 18 Desa Gadog Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43253. Dengan studi kasus pada UMKM Binaan wilayah pacet.

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur. Menurut Sugiyono, (2022) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi (gabungan), analisis datanya bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif ini lebih menekankan pada makna dibandingkan pada generalisasi

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi. Kemudian teknik analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya analisis SWOT digunakan sebagai alat bantu analisis untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur

a. Metode Pendidikan

Pada proses pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur dilakukan dengan menerapkan metode pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, tindakan dan sebagainya.

Dimana proses pengembangan sumber daya manusia dalam hal metode pendidikan dalam meningkatkan keterampilan digital pada Pelaku UMKM Binaan dilakukan melalui penyelenggaraan seminar baik dilaksanakan secara offline maupun online, namun memang berkaitan dengan peningkatan pemahaman mengenai digital ini kegiatan masih

dengan porsi kegiatan yang minim karena menyesuaikan dengan kebutuhan UMKM. Kemudian dalam hal peningkatan pemahaman, sikap dan tindakan dalam upaya peningkatan pemahaman mengenai keterampilan digital hasilnya masih minim karena hal ini menyesuaikan dengan masing-masing pelaku UMKM. Kemudian untuk bisa mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia ini PLUT KUMKM Cianjur diharapkan dapat mengadakan proses pendidikan yang terprogram dan berkelanjutan khususnya dalam upaya peningkatan keterampilan digital pada Pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur.

b. Metode Pelatihan

Pada proses pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur dilakukan dengan menerapkan metode pendidikan yang disesuaikan berdasarkan hasil analisa kebutuhan sesuai dengan kepentingan. dimana hal-hal yang berkaitan dalam pelatihan ini diantaranya menyangkut waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang, dan hal lainnya. Pelatihan ini pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan dalam pekerjaan.

Kesimpulannya di dapat bahwa metode pelatihan pada proses pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital pada UMKM di PLUT KUMKM Cianjur sudah dilakukan mulai dari tahapan analisis kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan UMKM, hanya saja dalam aspek pendanaan atau biaya yang dibutuhkan terbatas pada anggaran yang diberikan untuk mendukung pelatihan ini, dimana anggaran menyesuaikan dengan porsi yang telah diberikan oleh dinas, karena PLUT tidak mengelola dana secara langsung.

Maka dari itu dalam hal kegiatan juga biasanya dilakukan penyesuaian jumlah peserta, usia, tingkat pendidikan dan lainnya, menyesuaikan dengan fasilitas dana yang tersedia, sehingga dalam hal kegiatan pelatihan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital dalam beberapa kegiatan dengan keterbatasan tertentu biasanya dilakukan juga kurasi dan seleksi kriteria peserta yang bisa mengikuti kegiatan pelatihan.

Selanjutnya, dalam hal monitoring penerapan atau implementasi berdasarkan hasil wawancara, PLUT sudah melakukan monitoring untuk mengetahui penerapannya, hanya saja monitoring tidak bisa dilakukan secara optimal karena memang adanya keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia, sehingga dalam hal implementasi ini dampaknya dikembalikan lagi ke UMKM yang bersangkutan.

2. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa berkaitan dengan kendala-kendala dalam pengembangan SDM pada UMKM di PLUT KUMKM Cianjur masih terdapat kendala-kendala, diantaranya :

a. Peserta

Dalam aspek peserta pada kendala-kendala dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi : faktor usia, rendahnya tingkat literasi digital, latar belakang peserta serta waktu menjadi kendala-kendala dalam proses pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur.

b. Pelatih/Instruktur

Dalam aspek pelatih atau instruktur pada kendala-kendala dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi : kendala dalam mendatangkan pelatih luar yang expert karena adanya keterbatasan anggaran yang tersedia, kemudian untuk konsultan juga memiliki keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang ada dalam menjadi instruktur atau pelatih.

c. Fasilitas Pengembangan

Dalam aspek fasilitas pengembangan pada kendala-kendala dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi : sarana prasarana masih seadanya, khususnya jaringan wifi menjadi kendala ketika digunakan secara bersamaan.

d. Kurikulum

Dalam aspek kurikulum dalam kendala-kendala pengembangan sumber daya manusia meliputi : belum adanya kurikulum yang sifatnya

berkelanjutan dan terstruktur kemudian kendala dalam menyesuaikan kurikulum dengan kondisi perkembangan yang terjadi dengan cepat.

e. Dana Pengembangan

Dalam aspek dana pengembangan, terdapat beberapa kendala-kendala dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi : keterbatasan anggaran karena dana yang dianggarkan sesuai porsi yang diberikan oleh dinas karena PLUT tidak melakukan pengelolaan anggaran secara langsung.

3. Untuk mengetahui strategi dalam pengembangan SDM dalam meningkatkan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan di PLUT KUMKM Cianjur

Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT untuk mengetahui apa saja yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman agar kemudian dapat merumuskan strategi yang digunakan dapat lebih tepat sesuai tujuan yang diharapkan dalam upaya peningkatan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan. Dimana berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui:

a. Faktor Kekuatan

1. PLUT menyediakan Pendidikan dan Pelatihan Secara Gratis
2. Pelatih/Instruktur tersertifikasi dan atau berpengalaman
3. PLUT memiliki jejaring yang luas untuk mendukung pelatihan digitalisasi UMKM

b. Faktor Kelemahan

1. Tidak adanya pelatihan berkelanjutan
2. Keterbatasan anggaran untuk mendatangkan pelatih *expert/professional*
3. Tingkat literasi digital pelaku UMKM mayoritas masih rendah

c. Faktor Peluang

1. Tersedianya berbagai media pembelajaran digital lain yang bisa dimanfaatkan oleh UMKM
2. Peluang mendapatkan jaringan kolaborasi dengan pihak eksternal
3. Peluang untuk menjangkau pasar yang lebih luas dengan digitalisasi

d. Faktor Ancaman

1. Kebiasaan pelaku UMKM masih menggunakan cara-cara tradisional

2. Perkembangan teknologi yang cepat
3. Tingkat persaingan yang tinggi di pasar digital (*E-commerce*)

Kemudian, setelah ditemukan indikator dari faktor-faktor analisis SWOT teridentifikasi, peneliti menyebarkan kuesioner SWOT yang kemudian diisi oleh *stakeholder* atau informan yang selanjutnya dilakukan perhitungan IFAS dan EFAS sesuai dengan rujukan teori Riyanto (2021:45) untuk dapat mengetahui letak kuadran SWOT pada diagram matrik SWOT.

Berikut merupakan tabel perhitungan IFAS yang peneliti disajikan di dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.

Pengukuran IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

NO	Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
	STRENGTHS			
1	PLUT Menyediakan Pendidikan dan Pelatihan Secara Gratis	0.205	4.44	0.91
2	Pelatih/Instruktur tersertifikasi dan berpengalaman	0.200	4.67	0.93
3	PLUT memiliki jejaring yang luas	0.181	4.44	0.80
<i>Total</i>		0.586		2.65
WEAKNESS				
1	Tidak adanya pelatihan berkelanjutan	0.124	4.00	0.50
2	Keterbatasan Anggaran untuk biaya dalam mendatangkan pelatih <i>expert (Profesional)</i>	0.152	3.44	0.52
3	Tingkat literasi digital pelaku UMKM mayoritas masih rendah	0.138	3.89	0.54
<i>Total</i>		0.414		1.56
S-W		1.000		1.09

Diolah Peneliti : Tahun (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, ditemukan bahwa PLUT KUMKM Cianjur ada dalam posisi yang sangat kurang dalam melakukan proses pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan

digital. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai IFAS sebesar 1.09 yang menunjukkan nilai yang sangat kurang.

Selanjutnya, peneliti melakukan pengukuran EFAS yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.

Pengukuran EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*)

NO	<i>Faktor Internal</i>	<i>Bobot</i>	<i>Rating</i>	Skor
	OPPORTUNITIES			
1	Tersedianya berbagai media pembelajaran digital eksternal yang bisa dimanfaatkan	0.157	4.11	0.65
2	Peluang mendapatkan jaringan kolaborasi dengan pihak eksternal	0.152	3.78	0.58
3	Peluang untuk menjangkau pasar yang lebih luas dengan digitalisasi	0.148	3.67	0.54
<i>Total</i>		0.457		1.76
THREATS				
1	Kebiasaan pelaku UMKM masih menggunakan cara-cara tradisional	0.179	4.22	0.76
2	Perkembangan Teknologi yang cepat	0.184	4.44	0.82
3	Tingkat persaingan yang tinggi di pasar digital (<i>e-commerce</i>)	0.179	4.33	0.78
<i>Total</i>		0.543		2.35
<i>O-T</i>		1.000		-0.59

Diolah Peneliti : Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengukuran EFAS tersebut ditemukan bahwa PLUT KUMKM Cianjur memiliki posisi yang sangat kurang dimana dalam melakukan proses pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital. Dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai EFAS sebesar -0.59 yang menunjukkan nilai sangat kurang.

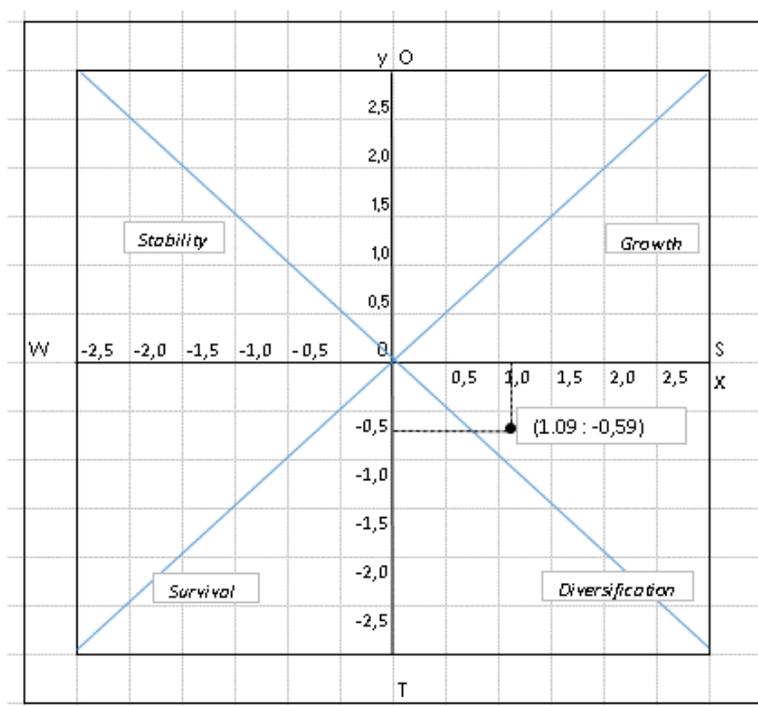
Selanjutnya peneliti juga melakukan perhitungan untuk menentukan diagram SWOT yang nantinya untuk mengetahui posisi kuadran SWOT yang akan peneliti sajikan sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan dari IFAS dan EFAS yang telah disajikan sebelumnya, maka diperoleh rincian nilai sebagai berikut:

- Hasil perhitungan nilai kekuatan (*Strength/S*) sebesar 2.65
- Hasil perhitungan nilai kelemahan (*Weakness/W*) sebesar 1.56
Sehingga diperoleh nilai $S - W (X) = 2.65 - 1.56 = 1.09$
- Hasil perhitungan nilai peluang (*Opportunity/O*) sebesar 1.76
- Hasil perhitungan nilai ancaman (*Threat/T*) sebesar 2.35
Sehingga diperoleh nilai $O - T (Y) = 1.76 - 2.35 = -0.59$

Dengan demikian diperoleh titik koordinat X,Y pada posisi titik (1.09 ; -0.59) dan digambarkan dalam diagram kuadran SWOT sebagai berikut :

Gambar 1. Diagram Kuadran SWOT



Sumber : Data Primer (Diolah peneliti tahun 2025)

Berdasarkan diagram kuadran SWOT yang telah dibuat berdasarkan hasil nilai IFAS dan EFAS, peneliti menyimpulkan bahwa dalam hal ini posisi PLUT KUMKM Cianjur berada pada kuadran II dimana hal ini menunjukkan bahwa PLUT KUMKM Cianjur memiliki posisi yang kuat tetapi memiliki tantangan yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital UMKM Binaan. Kemudian direkomendasikan menerapkan strategi diversifikasi yang artinya PLUT KUMKM Cianjur

diharapkan mampu menerapkan berbagai strategi atau taktik untuk menghadapi tantangan yang berat, sehingga banyaknya variasi strategi dapat mengantisipasi ancaman atau tantangan yang dihadapi organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan hasil yang di dapat berikut beberapa strategi alternatif yang dapat diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital, diantaranya sebagai berikut:

- a. PLUT KUMKM Cianjur perlu membuat program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan dimana hal ini bisa dilakukan melalui diversifikasi media pembelajaran, tidak hanya dalam bentuk seminar tetapi bisa menggunakan juga cara lain seperti melalui video pendek (tutorial) kemudian bisa juga membuat e-learning khusus dengan adanya target tertentu dalam peningkatan dan pemahaman digital UMKM Binaan.
- b. PLUT KUMKM Cianjur dapat melakukan peningkatan kapasitas dan kompetensi pelatih yang lebih optimal lagi kedepannya, sebagai bentuk penyesuaian dengan perkembangan yang lebih cepat sehingga mampu lebih adaptif dan mengikuti tren digital terbaru dimana hal ini akan mampu mempersiapkan pelaku UMKM Binaan dalam menghadapi perubahan yang terjadi.
- c. PLUT dapat membentuk atau membuat platform kolektif seperti membuat wadah/toko khusus seperti di *e-commerce* untuk membantu UMKM dengan menghimpun produk-produknya, dimana hal ini dapat membantu UMKM untuk dapat dikenal lebih luas sehingga kedepannya mampu bersaing dengan pengusaha lainnya yang lebih dulu terjun di pasar digital (*e-commerce*).

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan digital sudah diselenggarakan namun dalam hal pelaksanaannya belum dapat dilakukan secara optimal dan berkelanjutan. Dimana dalam hal ini masih terdapat kendala-kendala seperti dalam aspek peserta, pelatih/instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum dan dana pengembangan. Namun kedepannya, hal ini diharapkan dapat lebih diperhatikan lagi, agar dapat

mendukung penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pelaku UMKM dalam meningkatkan keterampilan digital yang dapat dilakukan dengan lebih optimal.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan IFAS dan EFAS ditemukan bahwa posisi PLUT KUMKM Cianjur berada pada kuadran II dengan nilai koordinat X sebesar 1.09 dan koordinat Y sebesar -0.59, dimana hal ini menunjukkan bahwa PLUT memiliki kekuatan yang baik tetapi dihadapkan pada tantangan yang cukup besar. Maka dari itu, strategi yang di rekomendasikan adalah dengan menggunakan strategi diversifikasi, dimana hal ini berarti dengan adanya tantangan yang berat tersebut diharapkan organisasi mampu menerapkan berbagai strategi agar dapat mengantisipasi ancaman atau tantangan dalam upaya peningkatan keterampilan digital pelaku UMKM Binaan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah atau daerah objek penelitian, dimana tidak fokus pada satu daerah sehingga dapat memberikan analisis yang lebih luas. Kemudian, peneliti selanjutnya disarankan juga untuk menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif (Mix Method) dalam penelitiannya, dimana hal ini dapat memungkinkan peneliti dalam mendapatkan data yang lebih kaya, baik dari sisi naratif maupun statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asosiasi E-Commerce Indonesia, I. (2022) *Buku Panduan Sukses Bisnis Digital*.
Dwiwarman, D. A. (2024) *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Tren Terkini, Praktik*. Cianjur: UNPI Press.
- Dwiwarman, D.A. (2024) Human Resource Development Strategy in Facing Digital Transformation. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 8(1),pp.1-1
- Dwiwarman, D.A. (2024) *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara*. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), pp.1092-1105
- Hasibuan (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd edn. Bekasi: PT. Bumi Aksara.
- Institute, D. M. (2024) *Keterampilan Digital yang dapat Membuat Siswa Langsung Dapat Kerja di 2024*. Available at: <https://digitalmarketinginstitute.com/blog/10-digital-skill-that-can-make-students-instantly-employable>.
- Irawati, S. A. (2023) *Ekonomi Kreatif dan UMKM Kuliner Pendongkrak Ekonomi Rakyat*. Malang: Media Nusa Creative.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E. and Septiowati, R. (2023) *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*. 1st edn. Edited by Wahyudi. PT Dewangga Energi Internasional.

- Priansa, D. J. (2020) *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. Bandung: ALFABETA CV.
- Purba, M. L., Hasibuan, R. and Sucipto, T. N. (2023) *Kesejahteraan Keluarga Berbasis Pengembangan UMKM di Masa Pandemi Covid-19*.
- Putra Arda, D. *et al.* (2023) 'Increasing the competitiveness of herbal beverage products garuda women farmer group, Cipayung Village, South Tangerang City through understanding of accounting and taxation digital based', *Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat Indonesia*, 3(1), pp. 35–44. Available at: <https://jppmi.ptti.web.id/index.php/jppmi/article/view/161>.
- Putro, S. E. (2023) *Perencanaan dan Pengembangan SDM (Teori dan Konsep)*. Edited by A. P. Widodo. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Sector, D. (2021) *Digital Skills Insights 2021*. Available at: https://academy.itu.int/itu-d/projects-activities/research-publications/digital-skills-insights/digital-skills-insights-2021%0Ahttps://academy.itu.int/sites/default/files/media2/file/21-00668_Digital-Skill-Insight-210831_CSD Edits 6_Accessible-HD.pdf.
- Sugiyono (2022) *metode penelitian*. 27th edn. Bandung: ALFABETA cv.
- Surienty, T. (2024) 'Jurnal Pengabdian Masyarakat (PENGAMAS) Community Digitization Service : Improving Community Digital Skills Through Computer and Internet Training (At MSMEs in Tuktuk Siadong Village , Samosir Pengabdian Mendigitalkan Desa : Meningkatkan Keterampilan D', 1(1), pp. 212–228.
- Utami, N. *et al.* (2024) 'Peran Transformasi Digital Bagi Keberlanjutan Usaha Mikro Di Era Modern', *JurnalEkonomidanBisnisDigital*, 2(01), pp. 423–431.