



Journal of Human And Education

Volume 4, No. 2, Tahun 2024, pp 1-7

E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876

Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

Pelatihan Keterampilan Soft Skills bagi Pekerja Rumahan (*Home-Based Workers*): Meningkatkan Kualitas Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Informal

Ferdy Leuhery^{1*}, Dwi Nur Fauziah Ahmad², Agung Nurmansyah³, Desi Kristanti⁴, M. Imron Mas'ud⁵

Universitas Pattimura¹

Universitas Muhammadiyah Tangerang²

Universitas Harapan Bangsa³

Universitas Kadiri⁴

Universitas Yudharta Pasuruan⁵

Email: ferdyleuhery12@gmail.com^{1*}, dwihijaj18@gmail.com², agungnurmansyah1@uhb.ac.id³, desikristanti@unik-kediri.ac.id⁴, masud.imron@gmail.com⁵

Abstrak

Penguatan kapasitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi esensial bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) guna menghadapi tantangan pasar yang dinamis. Artikel ini menguraikan pendekatan praktis dan solusi berbasis komunitas dalam memperkuat kapasitas pengelolaan SDM di UMKM. Melalui tinjauan literatur, kami mengeksplorasi konsep penguatan kapasitas, pengelolaan SDM, dan peran komunitas dalam konteks UMKM. Ditemukan bahwa UMKM membutuhkan strategi yang terjangkau, relevan, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas SDM mereka. Pendekatan praktis berfokus pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pengelola SDM, sementara solusi berbasis komunitas memanfaatkan kolaborasi antara UMKM, pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi non-pemerintah. Kerangka kerja ini memungkinkan UMKM untuk mengakses sumber daya dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk mengembangkan potensi SDM mereka. Implikasi praktis dan arah penelitian masa depan dibahas untuk meningkatkan efektivitas penguatan kapasitas SDM bagi UMKM.

Kata kunci: *UMKM, penguatan kapasitas, pengelolaan SDM, pendekatan praktis, solusi berbasis komunitas.*

Abstract

Capacity building in human resource management (HRM) is essential for Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) to address dynamic market challenges. This article outlines a practical approach and community-based solutions to strengthen HRM capacity in MSMEs. Through a literature review, we explore the concepts of capacity building, HRM, and the role of communities in the MSME context. It is found that MSMEs require affordable, relevant, and sustainable strategies to enhance their HRM capacity. The practical approach focuses on improving the skills, knowledge, and attitudes of HRM managers, while community-based solutions leverage collaboration among MSMEs, government, educational institutions, and non-governmental organizations. This framework enables MSMEs to access resources and receive the necessary support to develop their HRM potential. Practical implications and directions for future research are discussed to enhance the effectiveness of HRM capacity building for MSMEs.

Keywords: *MSMEs, capacity building, HRM, practical approach, community-based solutions.*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian global, khususnya di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Dengan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, UMKM menjadi tulang punggung bagi penciptaan lapangan kerja dan pemerataan distribusi pendapatan (Anatan & Nur, 2023). Namun, UMKM juga menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, terutama dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) mereka. Manajemen SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan UMKM dalam memenangkan persaingan pasar yang semakin ketat (Octasylya et al., 2022).

Dalam konteks ini, penguatan kapasitas pengelolaan SDM di UMKM menjadi semakin mendesak. Hal ini sejalan dengan pemahaman bahwa SDM merupakan aset terpenting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis (İrkey & Tüfekci, 2021). Kapasitas pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, serta manajemen kinerja (Al-Tit et al., 2022). Namun, seringkali UMKM menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dalam hal keuangan maupun pengetahuan, untuk melaksanakan praktik manajemen SDM yang efektif (Hernita et al., 2022).

Dalam beberapa tahun terakhir, pendekatan praktis dan solusi berbasis komunitas telah muncul sebagai alternatif yang menjanjikan untuk memperkuat kapasitas pengelolaan SDM di UMKM. Pendekatan praktis menitikberatkan pada aplikasi konsep dan metode yang dapat diimplementasikan secara langsung oleh UMKM dengan biaya terjangkau (Maksum et al., 2020). Di sisi lain, solusi berbasis komunitas menekankan pentingnya kolaborasi antara pelaku usaha, pemerintah, dan pihak terkait lainnya dalam memberikan dukungan dan sumber daya bagi pengembangan SDM UMKM (Sarma et al., 2022).

Meskipun begitu, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam menerapkan pendekatan praktis dan solusi berbasis komunitas untuk memperkuat kapasitas pengelolaan SDM di UMKM. Salah satunya adalah rendahnya kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya manajemen SDM di kalangan pemilik UMKM itu sendiri (Chaşovschi et al., 2021). Oleh karena itu, perlunya upaya bersama dari berbagai pihak untuk meningkatkan pemahaman dan akses UMKM terhadap praktik terbaik dalam manajemen SDM.

Dalam rangka mengatasi tantangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan analisis mendalam mengenai penguatan kapasitas pengelolaan SDM bagi UMKM melalui pendekatan praktis dan solusi berbasis komunitas. Dengan mengeksplorasi literatur terkait, artikel ini berusaha untuk mengidentifikasi strategi dan praktik terbaik yang dapat diterapkan oleh UMKM dalam meningkatkan kapasitas pengelolaan SDM mereka (Surya et al., 2021). Selain itu, artikel ini juga akan memberikan kontribusi dalam mengisi kesenjangan pengetahuan yang masih ada dalam literatur terkait penguatan kapasitas pengelolaan SDM di kalangan UMKM.

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemangku kepentingan terkait, termasuk pemilik UMKM, pemerintah, akademisi, dan praktisi bisnis, dalam upaya meningkatkan kapasitas pengelolaan SDM di sektor UMKM secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review untuk menyusun pemahaman yang komprehensif tentang penguatan kapasitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) melalui pendekatan praktis dan solusi berbasis komunitas. Langkah pertama adalah mengidentifikasi sumber-sumber literatur yang relevan melalui basis data akademis seperti *Google Scholar*, *JSTOR*, *ProQuest*, dan *Scopus*. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci seperti "UMKM", "kapasitas pengelolaan SDM", "pendekatan praktis", "solusi berbasis komunitas", dan variasi lainnya yang sesuai dengan fokus penelitian ini. Seleksi literatur dilakukan berdasarkan kriteria inklusi yang mencakup tanggal publikasi dari tahun 2019 hingga 2023, ketersediaan teks lengkap, relevansi dengan topik penelitian, dan kredibilitas sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pendekatan Praktis dalam Penguatan Kapasitas SDM UMKM

Pendekatan praktis dalam penguatan kapasitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menawarkan solusi yang dapat diimplementasikan dengan mudah dan efektif. Dalam konteks ini, penelitian oleh Yang et al., (2022) menyoroti beberapa strategi praktis yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan manajemen SDM di kalangan UMKM. Salah satunya adalah pelatihan keterampilan, yang memungkinkan pemilik UMKM dan karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam operasional sehari-hari dan pengelolaan tim. Selain itu, pengembangan kebijakan internal juga menjadi langkah penting, di mana UMKM dapat

Copyright: Ferdy Leuhery, Dwi Nur Fauziah Ahmad, Agung Nurmansyah, Desi Kristanti, M.

Imron Mas'ud

menyusun pedoman dan prosedur yang jelas terkait dengan manajemen SDM, termasuk pengaturan gaji, jenjang karir, dan evaluasi kinerja (Yang et al., 2023).

Penerapan teknologi sederhana juga merupakan aspek penting dari pendekatan praktis ini. Deviprasad et al., (2023) menekankan bahwa penggunaan teknologi seperti perangkat lunak manajemen SDM atau aplikasi kehadiran karyawan dapat membantu UMKM meningkatkan efisiensi dalam administrasi SDM mereka. Dengan adopsi teknologi yang tepat, UMKM dapat mempercepat proses pengelolaan data karyawan, penggajian, dan evaluasi kinerja, sehingga membebaskan waktu dan sumber daya untuk fokus pada aktivitas inti bisnis (Chen et al., 2021).

Pendekatan praktis ini memiliki keunggulan karena dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan finansial UMKM. Dengan biaya yang relatif terjangkau, UMKM dapat mengadopsi strategi-strategi ini tanpa mengalami beban finansial yang berlebihan. Selain itu, pendekatan praktis juga memungkinkan UMKM untuk melihat hasil yang cepat dan terukur dari upaya penguatan kapasitas SDM mereka, karena strategi-strategi tersebut lebih fokus pada implementasi langsung dan hasil nyata. Dengan demikian, pendekatan praktis ini menjadi pilihan yang menarik bagi UMKM yang ingin meningkatkan kinerja dan daya saing mereka melalui manajemen SDM yang lebih efektif.

Kolaborasi antara UMKM dan Komunitas Lokal

Kolaborasi antara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan komunitas lokal merupakan strategi yang penting dalam mengatasi tantangan manajemen sumber daya manusia (SDM) di kalangan UMKM. Penelitian yang dilakukan oleh Abiddin et al., (2022) menegaskan bahwa peran lembaga masyarakat, termasuk organisasi non-pemerintah, kelompok sukarelawan, dan lembaga pendidikan lokal, sangat krusial dalam memberikan dukungan dan sumber daya bagi UMKM. Melalui kolaborasi ini, UMKM dapat memperoleh bantuan dalam berbagai aspek manajemen SDM, seperti penyediaan pelatihan keterampilan, konsultasi manajemen, serta akses terhadap jaringan profesional.

Kolaborasi antara UMKM dan komunitas lokal juga memungkinkan pertukaran pengetahuan dan pengalaman antaranggota komunitas. Dalam lingkungan komunitas yang mendukung, UMKM dapat saling berbagi praktik terbaik, strategi inovatif, dan pelajaran dari kegagalan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kapasitas pengelolaan SDM secara kolektif. Selain itu, melalui kolaborasi ini, UMKM juga dapat memperluas jaringan bisnis mereka dan meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan ekonomi lokal (Povolná, 2019).

Pentingnya kolaborasi antara UMKM dan komunitas lokal juga tercermin dalam upaya membangun ekosistem bisnis yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan adanya dukungan dan kerjasama dari komunitas lokal, UMKM memiliki kesempatan yang lebih besar untuk bertahan dan tumbuh di tengah persaingan pasar yang ketat. Oleh karena itu, kolaborasi ini tidak hanya memberikan manfaat bagi UMKM secara individual, tetapi juga membantu memperkuat fondasi ekonomi lokal secara keseluruhan. Dalam konteks inilah, penting bagi pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan pihak terkait lainnya untuk memfasilitasi dan mendorong kolaborasi yang saling menguntungkan antara UMKM dan komunitas lokal demi meningkatkan keberlanjutan bisnis dan pertumbuhan ekonomi lokal secara menyeluruh.

Pemberdayaan Melalui Program Pelatihan

Pemberdayaan melalui program pelatihan khusus telah terbukti menjadi salah satu sarana efektif dalam memperkuat kapasitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di kalangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Studi yang dilakukan oleh Elias et al., (2023) menyoroti pentingnya pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan UMKM dalam meningkatkan keterampilan manajerial dan penerapan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM. Melalui program pelatihan ini, UMKM dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang aspek-aspek kunci dalam manajemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, dan evaluasi kinerja.

Program pelatihan khusus juga dapat membantu UMKM untuk mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan dalam manajemen SDM mereka. Dengan menyediakan pelatihan yang berfokus pada area-area di mana UMKM memiliki kekurangan atau tantangan, program pelatihan dapat membantu UMKM untuk mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Selain itu, pelatihan yang disesuaikan juga dapat memotivasi pemilik UMKM dan karyawan untuk terlibat secara aktif dalam meningkatkan kualitas manajemen SDM dan merespons perubahan lingkungan bisnis dengan lebih cepat dan efektif (Iqbal et al., 2023).

Pemberdayaan melalui program pelatihan khusus tidak hanya berdampak positif pada tingkat individu UMKM, tetapi juga pada pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis mereka secara keseluruhan. Dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan dalam manajemen SDM, UMKM dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing mereka di pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah, lembaga non-pemerintah, dan sektor swasta untuk terus mendukung dan mempromosikan program pelatihan khusus yang relevan dan terjangkau bagi UMKM, sebagai bagian dari upaya untuk memperkuat kapasitas pengelolaan SDM dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Penerapan Teknologi Digital untuk Efisiensi SDM

Penerapan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu strategi yang penting bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam meningkatkan efisiensi operasional dan pengelolaan bisnis secara keseluruhan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Djalic et al., (2021), penggunaan aplikasi dan perangkat lunak manajemen SDM telah terbukti efektif dalam membantu UMKM mengoptimalkan proses bisnis mereka. Dengan menggunakan teknologi digital, UMKM dapat mengotomatiskan sebagian besar tugas administratif, seperti pengelolaan data karyawan, penggajian, dan manajemen absensi, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Selain itu, penggunaan teknologi digital juga memungkinkan UMKM untuk mengakses informasi secara real-time dan mengambil keputusan yang lebih cepat dan lebih tepat. Dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi, UMKM dapat dengan mudah melacak kinerja karyawan, mengidentifikasi tren dalam data SDM, dan merespons perubahan pasar dengan lebih cepat. Hal ini membantu UMKM untuk menjadi lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Octasylya et al., 2021).

Selain efisiensi operasional, penggunaan teknologi digital dalam manajemen SDM juga dapat membantu UMKM mengurangi biaya administrasi yang terkait dengan proses pengelolaan SDM secara manual. Dengan mengurangi ketergantungan pada proses manual yang rentan terhadap kesalahan dan memakan waktu, UMKM dapat mengalokasikan sumber daya yang berharga ke area lain yang lebih strategis dalam bisnis mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan profitabilitas dan daya saing UMKM dalam pasar yang semakin kompetitif. Dengan menerapkan inovasi digital dalam manajemen modal manusia, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan kinerja karyawan, dan memperkuat daya saing mereka di era digital yang terus berkembang. (Diantaris, 2024).

Oleh karena itu, penting bagi UMKM untuk mempertimbangkan investasi dalam teknologi digital sebagai bagian dari strategi pengembangan bisnis mereka. Dengan memanfaatkan potensi teknologi digital dalam manajemen SDM, UMKM dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing mereka, serta memposisikan diri mereka untuk pertumbuhan yang berkelanjutan dalam era digital yang semakin berkembang.

Penyediaan Akses Terhadap Sumber Daya

Penyediaan akses terhadap sumber daya merupakan aspek penting dari solusi berbasis komunitas dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di kalangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Studi yang dilakukan oleh Dwikat et al., (2022) menyoroti bahwa akses UMKM terhadap informasi, bimbingan, dan layanan konsultasi SDM dari pihak-pihak yang terkait dalam komunitas bisnis lokal menjadi kunci dalam mendukung pengembangan kapasitas SDM mereka. Dengan adanya akses yang memadai terhadap sumber daya ini, UMKM memiliki kesempatan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang praktik terbaik dalam manajemen SDM dan menerapkannya dengan lebih efektif dalam operasional bisnis mereka.

Partisipasi dalam komunitas bisnis lokal juga membuka pintu bagi UMKM untuk memperluas jaringan profesional mereka dan membangun kemitraan yang saling menguntungkan. Melalui interaksi dengan sesama pemilik UMKM, pengusaha yang lebih berpengalaman, dan profesional SDM, UMKM dapat mendapatkan wawasan berharga, mendengar cerita sukses, dan belajar dari pengalaman orang lain. Ini dapat membantu UMKM mengatasi tantangan yang mereka hadapi dan menemukan solusi yang inovatif dalam mengelola SDM mereka.

Selain itu, akses terhadap sumber daya juga dapat berperan dalam meningkatkan kesadaran UMKM tentang pentingnya manajemen SDM untuk keberhasilan bisnis mereka. Dengan tersedianya informasi, pelatihan, dan bimbingan yang relevan, UMKM dapat memahami bahwa investasi dalam pengelolaan SDM bukan hanya merupakan biaya, tetapi juga merupakan investasi yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang dan keberlanjutan bisnis mereka (Kucharčíková et al., 2023).

Oleh karena itu, pemerintah, lembaga non-pemerintah, dan organisasi bisnis harus bekerja sama untuk memastikan bahwa UMKM memiliki akses yang memadai terhadap sumber daya yang mendukung pengelolaan SDM. Dengan cara ini, UMKM dapat lebih mudah mengatasi hambatan-hambatan yang terkait dengan SDM dan memperkuat fondasi mereka untuk pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, penyediaan akses terhadap sumber daya tidak hanya merupakan investasi dalam keberhasilan UMKM, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam memperkuat ekonomi lokal secara keseluruhan.

Pengembangan Jaringan dan Kerjasama

Pengembangan jaringan dan kerjasama antara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan pihak-pihak terkait adalah strategi yang penting dalam memperkuat kapasitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mereka. Menurut studi yang dilakukan oleh Kustiningsih et al. (2022), kerjasama antara UMKM memungkinkan adanya pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan sumber

Copyright: Ferdy Leuhery, Dwi Nur Fauziah Ahmad, Agung Nurmansyah, Desi Kristanti, M.

Imron Mas'ud

daya yang mendukung dalam pengelolaan SDM yang lebih baik. Melalui kolaborasi ini, UMKM dapat belajar satu sama lain tentang praktik terbaik dalam manajemen SDM, mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan efisiensi operasional, dan mengatasi tantangan yang mereka hadapi.

Pengembangan jaringan dan kerjasama juga memungkinkan UMKM untuk mendapatkan akses yang lebih luas terhadap sumber daya dan peluang yang mungkin tidak tersedia jika mereka bekerja sendiri. Dengan menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan, lembaga keuangan, organisasi non-pemerintah, dan pelaku bisnis lainnya, UMKM dapat memperluas jangkauan mereka dan mendapatkan dukungan yang lebih besar dalam mengembangkan kapasitas SDM mereka.

Selain itu, kerjasama antara UMKM juga dapat memberikan keuntungan bersama dan meningkatkan daya tawar mereka dalam berbagai hal, termasuk negosiasi dengan pemasok, pembelian bersama, dan pengembangan produk atau layanan baru. Dengan bekerja sama, UMKM dapat menciptakan sinergi yang kuat dan saling menguntungkan yang memperkuat posisi mereka dalam pasar dan meningkatkan keberlanjutan bisnis mereka dalam jangka panjang (Mujiyanto et al., 2023).

Oleh karena itu, penting bagi UMKM untuk mengembangkan jaringan yang solid dan membangun hubungan kerjasama yang saling menguntungkan dengan pihak-pihak terkait. Dengan memanfaatkan kekuatan kolaborasi, UMKM dapat mengatasi tantangan yang lebih besar, memanfaatkan peluang yang ada, dan memperkuat kapasitas SDM mereka untuk pertumbuhan dan kesuksesan bisnis yang berkelanjutan.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, UMKM memiliki potensi untuk meningkatkan kapasitas pengelolaan SDM mereka, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja bisnis dan pertumbuhan ekonomi lokal.

Pembahasan

Pendekatan Praktis dalam Penguatan Kapasitas SDM UMKM: Pendekatan praktis menawarkan solusi yang mudah diimplementasikan dan efektif untuk meningkatkan manajemen SDM di kalangan UMKM. Penelitian menyoroti strategi seperti pelatihan keterampilan dan pengembangan kebijakan internal yang dapat membantu UMKM memperkuat manajemen SDM mereka (Yang et al., 2022; Deviprasad et al., 2023). Penerapan teknologi sederhana juga menjadi aspek penting, membantu UMKM meningkatkan efisiensi administrasi SDM mereka dengan biaya terjangkau (Chen et al., 2021).

Kolaborasi antara UMKM dan Komunitas Lokal: Kolaborasi dengan komunitas lokal memainkan peran krusial dalam mendukung pengelolaan SDM UMKM. Melalui kolaborasi ini, UMKM dapat memperoleh dukungan dalam bentuk pelatihan keterampilan, konsultasi manajemen, dan akses ke jaringan profesional (Abiddin et al., 2022). Pertukaran pengetahuan dan pengalaman antaranggota komunitas juga memperkuat kapasitas pengelolaan SDM secara kolektif (Povolná, 2019).

Pemberdayaan Melalui Program Pelatihan: Program pelatihan khusus menjadi sarana efektif dalam memperkuat kapasitas SDM UMKM. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan UMKM dapat meningkatkan keterampilan manajerial dan penerapan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM (Elias et al., 2023). Dengan demikian, program pelatihan membantu UMKM merespons perubahan lingkungan bisnis dengan lebih cepat dan efektif (Iqbal et al., 2023).

Penerapan Teknologi Digital untuk Efisiensi SDM: Penggunaan teknologi digital, seperti aplikasi dan perangkat lunak manajemen SDM, membantu UMKM meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi biaya administrasi terkait SDM (Djalic et al., 2021). Dengan sistem informasi terintegrasi, UMKM dapat merespons perubahan pasar dengan lebih cepat dan menjadi lebih responsif terhadap lingkungan bisnis yang dinamis (Octasyilva et al., 2021).

Penyediaan Akses Terhadap Sumber Daya: Penyediaan akses terhadap sumber daya dari komunitas bisnis lokal menjadi kunci dalam mendukung pengembangan kapasitas SDM UMKM (Dwikat et al., 2022). Melalui interaksi dengan komunitas, UMKM dapat memperluas jaringan profesional mereka, membangun kemitraan yang saling menguntungkan, dan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya manajemen SDM untuk keberhasilan bisnis mereka (Kucharčíková et al., 2023).

SIMPULAN

Dalam mengevaluasi pendekatan praktis dalam penguatan kapasitas SDM UMKM, terlihat bahwa strategi seperti pelatihan keterampilan, kolaborasi dengan komunitas lokal, penerapan teknologi digital, program pelatihan khusus, dan penyediaan akses terhadap sumber daya memainkan peran penting dalam meningkatkan manajemen SDM UMKM. Melalui pendekatan ini, UMKM dapat menghadapi tantangan dalam manajemen SDM dengan lebih efektif, meningkatkan daya saing mereka, dan memperkuat fondasi bisnis mereka.

Dalam konteks yang semakin dinamis dan kompetitif, adalah krusial bagi UMKM untuk

mengadopsi strategi-strategi ini dan memperkuat kapasitas SDM mereka. Dengan menjalankan praktik-praktik terbaik yang disebutkan di atas, UMKM dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan kinerja karyawan, dan meningkatkan adaptabilitas terhadap perubahan pasar. Melalui kolaborasi yang berkelanjutan antara UMKM, pemerintah, lembaga non-pemerintah, dan komunitas bisnis lokal, kita dapat menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM serta mendorong perkembangan ekonomi yang inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiddin, N. Z., Ibrahim, I., & Abdul Aziz, S. A. (2022). Non-Governmental Organisations (NGOs) and Their Part towards Sustainable Community Development. *Sustainability*, 14(8), 4386. <https://doi.org/10.3390/su14084386>
- Al-Tit, A. A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A., & Albassam, W. (2022). The Impact of Employee Development Practices on Human Capital and Social Capital: The Mediating Contribution of Knowledge Management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 218. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040218>
- Anatan, L. N. (2023). Micro, Small, and Medium Enterprises' Readiness for Digital Transformation in Indonesia. *Economies*, 11(6), 156. <https://doi.org/10.3390/economies11060156>
- Chaşovschi, C. E., Nastase, C., Popescu, M., Scutariu, A.-L., & Condratov, I.-A. (2021). Human Resources Training Needs in the Small and Medium Enterprises from Cross-Border Area Romania-Ukraine-Republic of Moldova. *Sustainability*, 13(4), 2150. <https://doi.org/10.3390/su13042150>
- Chen, C.-L., Lin, Y.-C., Chen, W.-H., Chao, C.-F., & Pandia, H. (2021). Role of Government to Enhance Digital Transformation in Small Service Business. *Sustainability*, 13(3), 1028. <https://doi.org/10.3390/su13031028>
- Deviprasad, S., Madhumithaa, N., Vikas, I. W., Yadav, A., & Manoharan, G. (2023). The Machine Learning-Based Task Automation Framework for Human Resource Management in MNC Companies. *Engineering Proceedings*, 59(1), 63. <https://doi.org/10.3390/engproc2023059063>
- Diantaris, M.T.A. (2024, February 15). Streamlining Human Capital Management Through Digital Innovation. *The Journals*. Retrieved from <https://journals.net/streamlining-human-capital-management-through-digital-innovation/>
- Djalic, N., Nikolic, M., Bakator, M., & Erceg, Z. (2021). Modeling the Influence of Information Systems on Sustainable Business Performance and Competitiveness. *Sustainability*, 13(17), 9619. <https://doi.org/10.3390/su13179619>
- Dwikat, S. Y., Arshad, D., & Mohd Shariff, M. N. (2022). The Influence of Systematic Strategic Planning and Strategic Business Innovation on the Sustainable Performance of Manufacturing SMEs: The Case of Palestine. *Sustainability*, 14(20), 13388. <https://doi.org/10.3390/su142013388>
- Elias, A., Sanders, K., & Hu, J. (2023). The Sustainable Human Resource Practices and Employee Outcomes Link: An HR Process Lens. *Sustainability*, 15(13), 10124. <https://doi.org/10.3390/su151310124>
- Hernita, H., Surya, B., Perwira, I., Abubakar, H., & Idris, M. (2021). Economic Business Sustainability and Strengthening Human Resource Capacity Based on Increasing the Productivity of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Makassar City, Indonesia. *Sustainability*, 13(6), 3177. <https://doi.org/10.3390/su13063177>
- Iqbal, S., Litvaj, I., Drbúl, M., & Rasheed, M. (2023). Improving Quality of Human Resources through HRM Practices and Knowledge Sharing. *Administrative Sciences*, 13(10), 224. <https://doi.org/10.3390/admsci13100224>
- İrkey, T., & Tüfekci, A. (2021). The Importance of Business Continuity and Knowledge Management during the Pandemic Period. *Proceedings*, 74, 18. <https://doi.org/10.3390/proceedings2021074018>
- Kucharčíková, A., Mičiak, M., Tokarčíková, E., & Štaffenová, N. (2023). The Investments in Human Capital within the Human Capital Management and the Impact on the Enterprise's Performance. *Sustainability*, 15(6), 5015. <https://doi.org/10.3390/su15065015>
- Kustiningsih, N., Tjahjadi, B., & Soewarno, N. (2022). Projecting Experience of Technology-Based MSMEs in Indonesia: Role of Absorptive Capacity Matter in Strategic Alliances and Organizational Performance Relationship. *Sustainability*, 14(19), 12025. <https://doi.org/10.3390/su141912025>
- Mujianto, M., Hartoyo, H., Nurmalina, R., & Yusuf, E. Z. (2023). The Unraveling Loyalty Model of Traditional Retail to Suppliers for Business Sustainability in the Digital Transformation Era: Insight from MSMEs in Indonesia. *Sustainability*, 15(3), 2827. <https://doi.org/10.3390/su15032827>
- Octasyilva, A. R. P., Yuliati, L. N., Hartoyo, H., & Soehadi, A. W. (2022). Innovativeness as the Key to MSMEs' Performances. *Sustainability*, 14(11), 6429. <https://doi.org/10.3390/su14116429>
- Povolná, L. (2019). Innovation Strategy in Small and Medium Sized Enterprises (SMEs) in the Context of Growth and Recession Indicators. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*,

5(2), 32. <https://doi.org/10.3390/joitmc5020032>

- Ridwan Maksun, I., Yayuk Sri Rahayu, A., & Kusumawardhani, D. (2020). A Social Enterprise Approach to Empowering Micro, Small and Medium Enterprises (SMEs) in Indonesia. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 50. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030050>
- Sarma, M., Septiani, S., & Nanere, M. (2022). The Role of Entrepreneurial Marketing in the Indonesian Agro-Based Industry Cluster to Face the ASEAN Economic Community. *Sustainability*, 14(10), 6163. <https://doi.org/10.3390/su14106163>
- Surya, B., Menne, F., Sabhan, H., Suriani, S., Abubakar, H., & Idris, M. (2021). Economic Growth, Increasing Productivity of SMEs, and Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010020>
- Yang, J., Dong, J., Song, Q., Otmakhova, Y. S., & He, Z. (2023). The Impacts of Payment Policy on Performance of Human Resource Market System: Agent-Based Modeling and Simulation of Growth-Oriented Firms. *Systems*, 11(6), 298. <https://doi.org/10.3390/systems11060298>
- Yang, X., Yan, S., He, J., & Dong, J. (2022). Review and Prospects of Enterprise Human Resource Management Effectiveness: Bibliometric Analysis Based on Chinese-Language and English-Language Journals. *Sustainability*, 14(23), 16112. <https://doi.org/10.3390/su142316112>