

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIGITAL KARYAWAN UMKM REBUSAN MAKANAN SEHAT DALAM MENGHADAPI TRANSFORMASI TEKNOLOGI DI KOTA MUARA TEWEH

Tajeri¹, Nurul Fitri²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

Email : tajeri5555@gmail.com¹, nurulfitri@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study is to determine the digital competency development strategies implemented by employees of the Healthy Food Stew MSME in Muara Teweh City in facing technological transformation, and to formulate digital competency development strategies that should be implemented to more effectively support technological transformation in the MSME. This research method uses a descriptive qualitative approach to understand the marketing strategies and digital competencies of healthy food stew MSME operators in Muara Teweh City. The study subjects included MSME operators, consumers, and related agencies, with a sample of 7 individuals selected through purposive sampling based on experience and involvement in the business. Data were obtained through in-depth interviews, participant observation, and documentation. Based on research, the digital competency development strategy for employees of a healthy food stew MSME in Muara Teweh City has been informal, with experience-based recruitment, self-paced training, performance assessments without digital indicators, ad-hoc communication, and low digital procedural discipline. Strategies that should be implemented include digital skills-based recruitment, formal and ongoing training, measurable performance assessments, equitable task allocation, structured digital communication, and discipline and adherence to digital procedures, to ensure a more efficient and sustainable technological transformation..

Keywords: *Digital Competence, Digital Transformation*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan kompetensi digital yang diterapkan karyawan UMKM Rebusan Makanan Sehat di Kota Muara Teweh selama ini dalam menghadapi transformasi teknologi, serta untuk merumuskan strategi pengembangan kompetensi digital yang seharusnya diterapkan agar lebih efektif mendukung transformasi teknologi pada UMKM tersebut. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami strategi pemasaran dan kompetensi digital pelaku UMKM rebusan makanan sehat di Kota Muara Teweh. Subjek penelitian meliputi pelaku UMKM, konsumen, dan instansi terkait, dengan sampel sebanyak 7 orang yang dipilih melalui purposive sampling berdasarkan pengalaman dan keterlibatan dalam usaha. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian, strategi pengembangan kompetensi digital karyawan UMKM rebusan makanan sehat di Kota Muara Teweh selama ini informal, dengan rekrutmen berbasis pengalaman, pelatihan mandiri, penilaian kinerja tanpa indikator digital, komunikasi ad-hoc, dan kedisiplinan prosedur digital rendah. Strategi yang seharusnya diterapkan mencakup rekrutmen berbasis kemampuan digital, pelatihan formal dan berkelanjutan, penilaian kinerja terukur, pembagian tugas merata, komunikasi digital terstruktur, serta kedisiplinan dan kepatuhan prosedur digital, agar transformasi teknologi berjalan lebih efisien dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kompetensi Digital, Transformasi Digital*

PENDAHULUAN

Transformasi teknologi merupakan fenomena global yang ditandai dengan pemanfaatan teknologi digital secara masif dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor ekonomi dan bisnis. Perkembangan teknologi informasi, internet, dan digitalisasi proses kerja telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas operasionalnya. Dalam perspektif teori modernisasi, transformasi teknologi dipandang sebagai keniscayaan yang mendorong perubahan struktural dan kultural dalam organisasi. Teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan transformasi teknologi cenderung memiliki daya saing yang lebih tinggi. Sebaliknya, organisasi yang gagal beradaptasi akan mengalami ketertinggalan. Oleh karena itu, transformasi teknologi menjadi isu sentral dalam pengembangan organisasi di era digital.

Transformasi teknologi tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama perubahan. Teori Human Capital menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal. Kompetensi yang dimiliki individu, khususnya kompetensi digital, menjadi faktor penentu keberhasilan transformasi teknologi. Kompetensi digital mencakup kemampuan individu dalam mengakses, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif. Tanpa kompetensi digital yang memadai, teknologi yang canggih sekalipun tidak akan memberikan dampak optimal. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi digital menjadi kebutuhan strategis organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Resource Based View yang menekankan pentingnya sumber daya internal sebagai keunggulan kompetitif.

Dalam konteks transformasi teknologi, kompetensi digital berperan sebagai enabler utama perubahan. Kerangka kerja kompetensi digital menjelaskan bahwa individu harus

memiliki kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap teknologi. Kompetensi tersebut meliputi literasi informasi, komunikasi digital, pemecahan masalah berbasis teknologi, serta keamanan digital. Transformasi teknologi bukan hanya soal adopsi sistem baru, tetapi juga perubahan pola kerja dan pola pikir. Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi fondasi bagi keberhasilan transformasi teknologi. Tanpa kompetensi yang memadai, resistensi terhadap perubahan cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hubungan erat antara kompetensi digital dan transformasi teknologi. Hubungan ini menjadi perhatian utama dalam berbagai kajian akademik.

Secara makro, transformasi teknologi telah mendorong perubahan signifikan dalam struktur ekonomi global. Digitalisasi membuka peluang baru sekaligus tantangan bagi pelaku usaha di berbagai skala. Teknologi digital memungkinkan proses bisnis menjadi lebih cepat, fleksibel, dan terintegrasi. Namun, transformasi ini juga menuntut kesiapan sumber daya manusia dalam mengoperasikan dan mengelola teknologi tersebut. Ketimpangan kompetensi digital dapat memperlebar kesenjangan kinerja antar organisasi. Oleh karena itu, isu kompetensi digital menjadi relevan dalam konteks pembangunan ekonomi berkelanjutan. Transformasi teknologi tidak lagi bersifat opsional, melainkan menjadi kebutuhan. Hal ini menuntut strategi pengembangan kompetensi yang terarah.

Teori perubahan organisasi menjelaskan bahwa transformasi teknologi memerlukan kesiapan individu dan sistem secara simultan. Perubahan teknologi sering kali memicu perubahan proses kerja, struktur organisasi, dan budaya kerja. Dalam kondisi tersebut, kompetensi digital menjadi modal penting untuk mengurangi risiko kegagalan transformasi. Individu dengan kompetensi digital tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan teknologi. Sebaliknya, individu dengan kompetensi rendah berpotensi menghambat proses transformasi. Oleh

karena itu, pengembangan kompetensi digital harus menjadi bagian integral dari strategi transformasi teknologi. Pendekatan ini menekankan pentingnya investasi pada sumber daya manusia. Dengan demikian, transformasi teknologi dapat berjalan secara berkelanjutan.

Pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), transformasi teknologi memiliki karakteristik tersendiri. UMKM sering menghadapi keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun sumber daya manusia. Namun demikian, UMKM memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam mengadopsi perubahan. Transformasi teknologi pada UMKM dapat meningkatkan efisiensi operasional, perluasan pasar, dan kualitas layanan. Kompetensi digital karyawan menjadi faktor kunci dalam memanfaatkan peluang tersebut. Tanpa kompetensi digital, pemanfaatan teknologi digital pada UMKM cenderung bersifat parsial. Hal ini menunjukkan urgensi pengembangan kompetensi digital pada sektor UMKM. Transformasi teknologi pada UMKM memerlukan pendekatan yang kontekstual.

Fenomena transformasi teknologi juga berkaitan dengan perubahan perilaku kerja dan pola interaksi. Teknologi digital mengubah cara komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Kompetensi digital memungkinkan individu beradaptasi dengan perubahan tersebut secara efektif. Dalam perspektif teori teknologi-sosial, teknologi dan manusia saling memengaruhi secara dinamis. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi teknologi sangat bergantung pada kesiapan kompetensi digital individu. Kesenjangan kompetensi dapat menimbulkan hambatan dalam implementasi teknologi. Hal ini menegaskan pentingnya strategi pengembangan kompetensi digital. Transformasi teknologi harus dipahami sebagai proses sosial dan teknis sekaligus.

Meskipun transformasi teknologi menawarkan banyak manfaat, proses ini juga menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya tingkat

kompetensi digital sumber daya manusia. Banyak organisasi mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi baru ke dalam proses kerja. Hal ini sering disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Transformasi teknologi yang tidak didukung kompetensi digital berisiko gagal. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi pengembangan kompetensi yang sistematis. Strategi tersebut harus selaras dengan tujuan transformasi teknologi. Dengan demikian, manfaat teknologi dapat dioptimalkan.

Berdasarkan fenomena umum tersebut, transformasi teknologi dan kompetensi digital memiliki keterkaitan yang erat. Kompetensi digital berperan sebagai faktor penentu dalam keberhasilan transformasi teknologi. Tanpa kompetensi yang memadai, transformasi teknologi cenderung berjalan lambat dan tidak optimal. Oleh karena itu, kajian mengenai hubungan kompetensi digital dan transformasi teknologi menjadi penting. Kajian ini tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga praktis. Pemahaman yang mendalam mengenai kedua variabel ini dapat membantu perumusan strategi pengembangan yang efektif. Dengan demikian, transformasi teknologi dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan.

Fenomena khusus dalam penelitian ini berfokus pada UMKM Rebusan Makanan Sehat yang berlokasi di Kota Muara Teweh. UMKM ini bergerak di bidang pengolahan dan penjualan makanan sehat berbasis rebusan tradisional. Dalam beberapa tahun terakhir, UMKM tersebut menghadapi tuntutan untuk beradaptasi dengan transformasi teknologi. Pemanfaatan teknologi digital diperlukan dalam aspek pemasaran, pencatatan keuangan, dan manajemen operasional. Namun, proses transformasi teknologi belum berjalan optimal. Hal ini diduga berkaitan dengan tingkat kompetensi digital karyawan. Oleh karena itu, UMKM ini menjadi objek yang relevan untuk dikaji. Fenomena ini

mencerminkan tantangan transformasi teknologi pada UMKM lokal.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa pemanfaatan teknologi digital pada UMKM Rebusan Makanan Sehat masih terbatas. Teknologi digital baru digunakan pada media sosial sederhana dan aplikasi pesan instan. Sistem pencatatan keuangan masih dilakukan secara manual. Selain itu, pemanfaatan platform digital untuk pemasaran belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi teknologi belum berjalan secara menyeluruh. Kompetensi digital karyawan menjadi faktor yang memengaruhi kondisi tersebut. Observasi ini didukung oleh survei awal terhadap karyawan. Hasilnya menunjukkan variasi tingkat kompetensi digital. Data observasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kompetensi digital pada tingkat dasar. Tabel 1 menyajikan hasil survei awal kompetensi digital karyawan berdasarkan indikator literasi digital, komunikasi digital, dan pemanfaatan teknologi

Tabel 1.1
Hasil Observasi Awal Kompetensi Digital Karyawan

Indikator Kompetensi Digital	Rendah	Sedang	Tinggi
Literasi Digital	45%	40%	15%
Komunikasi Digital	50%	35%	15%
Pemanfaatan Teknologi	55%	30%	15%

Sumber : Data diolah, 2025

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori kompetensi digital rendah hingga sedang. Kondisi ini mengindikasikan keterbatasan kemampuan karyawan dalam mengakses dan memanfaatkan teknologi digital secara optimal. Rendahnya kompetensi digital berdampak pada lambatnya adopsi teknologi baru dalam aktivitas kerja. Hal ini menjadi hambatan utama dalam proses transformasi teknologi. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan kompetensi digital yang tepat dan berkelanjutan.

Permasalahan transformasi teknologi juga tercermin dari indikator perubahan proses kerja. Berdasarkan observasi, belum terjadi integrasi teknologi dalam proses

operasional utama. Tabel 2 menunjukkan tingkat implementasi transformasi teknologi pada UMKM tersebut.

Tabel 1.2
Tingkat Transformasi Teknologi UMKM

Indikator Transformasi Teknologi	Belum Optimal	Cukup	Optimal
Digitalisasi Pemasaran	60%	30%	10
Digitalisasi Keuangan	70%	20%	10
Digitalisasi Operasional	65%	25%	10

Sumber : Data diolah, 2025

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator transformasi teknologi masih berada pada kategori belum optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa proses digitalisasi belum terintegrasi secara menyeluruh dalam operasional UMKM. Rendahnya tingkat transformasi teknologi mencerminkan adanya kesenjangan antara kebutuhan transformasi dan kesiapan internal. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kondisi tersebut adalah kompetensi digital karyawan. Tanpa peningkatan kompetensi digital, transformasi teknologi sulit untuk dioptimalkan. Oleh karena itu, fokus pada pengembangan kompetensi digital menjadi sangat penting.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, permasalahan utama terletak pada belum optimalnya transformasi teknologi yang didukung oleh kompetensi digital karyawan. Rendahnya literasi digital menghambat pemanfaatan teknologi secara maksimal. Kurangnya keterampilan komunikasi digital membatasi jangkauan pemasaran. Selain itu, keterbatasan kemampuan teknis menghambat digitalisasi proses internal. Permasalahan ini menunjukkan adanya kebutuhan akan strategi pengembangan kompetensi digital. Strategi tersebut harus disesuaikan dengan karakteristik UMKM. Dengan demikian, transformasi teknologi dapat berjalan lebih efektif.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki peran penting dalam mendukung transformasi teknologi organisasi. Sousa dan Rocha (2019) serta Verhoef et al. (2021) menegaskan bahwa kompetensi digital sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan

transformasi teknologi dan digitalisasi proses bisnis. Kane et al. (2021) menambahkan bahwa kesiapan kompetensi digital karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan transformasi teknologi, terutama di era digital saat ini. Pada konteks UMKM, Hadi dan Supardi (2022) menemukan bahwa rendahnya kompetensi digital menjadi hambatan utama adopsi teknologi digital, sedangkan Prasetyo et al. (2023) menekankan bahwa pengembangan kompetensi digital berkontribusi positif terhadap kesiapan transformasi teknologi UMKM.

Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada UMKM di wilayah perkotaan besar atau sektor industri tertentu, sehingga keterbatasan konteks geografis dan karakteristik usaha menjadi celah penelitian. Selain itu, penelitian Verhoef et al. (2021) dan Kane et al. (2021) menempatkan transformasi teknologi sebagai variabel independen, sedangkan penelitian yang menekankan transformasi teknologi sebagai variabel dependen masih terbatas, terutama pada UMKM. Rahayu dan Day (2022) menekankan adopsi teknologi digital tanpa mendalami kompetensi digital karyawan, sedangkan Nugroho et al. (2023) belum merumuskan strategi pengembangan kompetensi digital secara eksplisit. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian yang memfokuskan transformasi teknologi sebagai variabel terikat dalam konteks UMKM lokal, khususnya di daerah non-metropolitan seperti Kota Muara Teweh.

Beberapa penelitian kualitatif sebelumnya yang relevan antara lain Hadi & Supardi (2022) menekankan kompetensi digital sebagai faktor kunci keberhasilan transformasi teknologi UMKM, Rahayu & Day (2022) menemukan keterbatasan kompetensi digital karyawan sebagai hambatan utama, Setiawan & Lestari (2021) menunjukkan kesiapan dan kompetensi digital menentukan keberhasilan digitalisasi, Firmansyah & Haryanto (2021) menekankan rendahnya literasi digital sebagai penghambat transformasi, dan Putri & Suryani (2022)

menemukan kompetensi digital berpengaruh terhadap kemampuan UMKM mengadopsi teknologi.

Lebih lanjut, penelitian di wilayah non-metropolitan dan sektor pangan sehat seperti Nugroho & Wibowo (2023), Prasetyo et al. (2023), Rahman & Kurniawan (2023), Susanti et al. (2024), dan Wijaya & Astuti (2024) menekankan perlunya strategi pengembangan kompetensi digital yang sistematis agar transformasi teknologi UMKM berjalan optimal. Penelitian-penelitian ini memberikan dasar penting bagi penelitian ini untuk merumuskan strategi pengembangan kompetensi digital karyawan UMKM rebusan makanan sehat di Kota Muara Teweh, sekaligus mengisi kekosongan penelitian terkait konteks lokal dan karakteristik usaha berbasis pangan sehat.

Berdasarkan fenomena empiris dan research gap tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Kompetensi digital karyawan dipandang sebagai faktor kunci dalam mendukung transformasi teknologi. Tanpa strategi pengembangan yang tepat, transformasi teknologi akan sulit tercapai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi kompetensi digital. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat mengidentifikasi tantangan transformasi teknologi. Hasil penelitian dapat menjadi dasar perumusan strategi pengembangan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi teoritis dan praktis.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini dirumuskan dengan judul “Strategi Pengembangan Kompetensi Digital Karyawan UMKM Rebusan Makanan Sehat dalam Menghadapi Transformasi Teknologi di Kota Muara Teweh”. Judul ini mencerminkan fokus penelitian pada pengembangan kompetensi digital sebagai variabel utama. Transformasi teknologi diposisikan sebagai variabel yang dipengaruhi. Konteks UMKM dan wilayah penelitian memberikan kekhasan penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi bagi pengembangan UMKM. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi kebijakan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis dalam mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dessler (2020: 4), MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan karyawan secara efektif. Definisi ini menekankan bahwa MSDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam mendukung keberlangsungan organisasi.

Selanjutnya, Armstrong dan Taylor (2023: 9) menyatakan bahwa MSDM adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi sehingga mereka membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pendekatan ini menempatkan karyawan sebagai aset utama yang harus dikembangkan secara sistematis, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan teknologi.

Dalam konteks perubahan digital, Noe et al. (2021: 6) menjelaskan bahwa MSDM berperan penting dalam memastikan kesiapan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan, dan pembelajaran berkelanjutan. MSDM modern dituntut untuk mampu menyesuaikan kebijakan dan praktiknya dengan tuntutan teknologi digital yang terus berkembang.

Pendapat lain dikemukakan oleh Edison, Anwar, dan Komariyah (2020: 10) yang menyatakan bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan berkesinambungan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan

efisien. Definisi ini menegaskan peran MSDM sebagai penggerak utama kinerja organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem pengelolaan tenaga kerja yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, MSDM dipandang sebagai dasar dalam merancang strategi pengembangan kompetensi digital karyawan UMKM.

Penelitian Terdahulu

1. Hadi & Supardi (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Kesiapan Transformasi Digital pada UMKM di Indonesia” bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi transformasi digital UMKM. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam keberhasilan transformasi teknologi UMKM, khususnya dalam pemasaran dan operasional usaha.
2. Rahayu & Day (2022) dalam penelitian berjudul “Digital Transformation of SMEs in Emerging Economies: Evidence from Indonesia” bertujuan untuk mengkaji proses transformasi digital UMKM. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap pelaku UMKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan kompetensi digital karyawan menjadi hambatan utama dalam adopsi dan pemanfaatan teknologi digital secara optimal.
3. Firmansyah & Haryanto (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Transformasi Digital UMKM di Indonesia: Tantangan dan Peluang” bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan transformasi digital UMKM. Metode penelitian yang

digunakan adalah kualitatif melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya literasi dan kompetensi digital karyawan menjadi penghambat utama transformasi teknologi UMKM.

METODE PENELITIAN

Subjek

Subjek penelitian ini adalah pelaku UMKM yang bergerak di bidang rebusan makanan sehat di Kota Muara Teweh. UMKM ini dipilih karena keberadaannya cukup signifikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan makanan sehat dan berperan aktif dalam pemasaran baik secara konvensional maupun digital. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana para pelaku UMKM menjalankan strategi pemasaran mereka, termasuk bagaimana mereka memanfaatkan media sosial, marketplace, dan cara komunikasi langsung dengan konsumen.

Populasi

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pihak yang memiliki keterkaitan langsung dengan kegiatan UMKM rebusan makanan sehat di Kota Muara Teweh. Populasi dipilih dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan tentang praktik pemasaran yang sedang diterapkan. Populasi terdiri dari:

1. Seluruh pelaku UMKM rebusan makanan sehat di Kota Muara Teweh, baik yang menjual secara offline maupun melalui media digital.
2. Konsumen atau pelanggan yang membeli produk UMKM, termasuk pelanggan tetap dan pelanggan baru.
3. Pihak pengelola atau instansi pemerintah yang terlibat dalam pengembangan UMKM, misalnya Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kota Muara Teweh.

Dengan populasi tersebut, penelitian ini dapat menggali informasi dari berbagai perspektif: pelaku usaha, konsumen, dan pengambil

kebijakan, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih utuh.

Sampel

Sampel penelitian diambil menggunakan purposive sampling dengan pertimbangan pengalaman dan keterlibatan dalam usaha. Sampel ditetapkan sebanyak 7 orang, terdiri dari:

1. Informan Kunci (Pelaku UMKM)
5 Orang pelaku UMKM yang memenuhi kriteria sebagai berikut:
 - a. Aktif memasarkan produk melalui media digital seperti WhatsApp, Instagram, atau marketplace
 - b. Telah menjalankan usaha minimal satu tahun
 - c. Bersedia memberikan informasi mendalam terkait strategi pemasaran.
2. Informan Pendukung (Instansi Terkait)
2 Orang dari instansi pemerintah yang berperan dalam pengembangan UMKM, untuk memberikan perspektif kebijakan, dukungan, dan program pengembangan usaha.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pedagang UMKM Rebusan Makanan Sehat di Kota Muara Teweh, pembahasan difokuskan pada kompetensi digital karyawan dan transformasi teknologi usaha, sesuai rumusan masalah dan tujuan penelitian.

1. Strategi Pengembangan Kompetensi Digital Karyawan Selama Ini

A. Rekrutmen dan Seleksi

Selama ini, rekrutmen karyawan UMKM rebusan makanan sehat di Kota Muara Teweh cenderung bersifat informal dan mengutamakan pengalaman praktik sehari-hari. Kemampuan digital karyawan jarang dijadikan pertimbangan utama, sehingga tingkat literasi dan keterampilan digital antar karyawan

bervariasi. Beberapa karyawan yang terbiasa menggunakan media sosial atau aplikasi pencatatan lebih cepat menyesuaikan diri dengan kebutuhan usaha digital. Penempatan karyawan biasanya didasarkan pada kemampuan operasional umum, bukan pada kompetensi digital. Akibatnya, tidak semua karyawan dapat mengoptimalkan teknologi untuk mendukung pemasaran dan manajemen stok. Meskipun demikian, karyawan yang memiliki minat belajar teknologi menunjukkan inisiatif untuk menyesuaikan diri dengan tren digital. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi berbasis kompetensi digital belum diterapkan secara sistematis, namun karyawan yang adaptif dapat tetap mendukung transformasi teknologi.

B. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan digital di UMKM selama ini lebih bersifat informal dan mandiri, di mana karyawan belajar dari tutorial online, video, dan forum pedagang. Tidak ada program pelatihan formal yang sistematis terkait penggunaan media sosial, marketplace, atau aplikasi pencatatan digital. Karyawan yang cepat belajar sering mencoba fitur baru secara mandiri untuk meningkatkan efisiensi dan promosi. Sementara itu, karyawan yang kurang familiar dengan teknologi digital cenderung menghadapi kesulitan dalam operasional sehari-hari. Pengembangan keterampilan digital selama ini sangat bergantung pada inisiatif pribadi dan pengalaman praktik. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan menyadari pentingnya kemampuan digital untuk meningkatkan efektivitas usaha. Hal ini menunjukkan

adanya kebutuhan untuk pelatihan formal yang terstruktur agar semua karyawan memiliki kompetensi digital yang memadai.

C. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan selama ini bersifat informal dan didasarkan pada observasi sehari-hari, seperti kecepatan menanggapi pesanan dan kemampuan mengelola stok. Karyawan yang mahir menggunakan teknologi digital cenderung terlihat lebih produktif, sedangkan yang lambat beradaptasi tidak mendapatkan perhatian khusus. Belum ada indikator formal yang menilai kemampuan digital secara menyeluruh. Hal ini menyebabkan evaluasi kinerja tidak sepenuhnya mencerminkan kontribusi karyawan dalam transformasi teknologi. Karyawan yang proaktif belajar teknologi digital secara mandiri mendapatkan keuntungan berupa efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Meskipun demikian, ketidakteraturan dalam penilaian kinerja digital dapat menghambat pengembangan kompetensi secara optimal. Penilaian formal berbasis indikator digital sangat diperlukan untuk mendorong peningkatan kemampuan karyawan secara konsisten.

D. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Motivasi karyawan untuk mengembangkan kompetensi digital muncul dari kebutuhan untuk mempermudah operasional dan meningkatkan penjualan. Kepuasan kerja terkait digital lebih banyak dipengaruhi oleh keberhasilan dalam melayani pelanggan dan mencatat

transaksi dengan efisien. Karyawan yang mampu memanfaatkan teknologi digital merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk belajar lebih lanjut. Sebaliknya, karyawan yang kesulitan dalam penggunaan teknologi digital kadang merasa terbebani. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya kelompok belajar informal atau mentoring antar karyawan, dapat meningkatkan motivasi belajar. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan berperan penting dalam pengembangan kompetensi digital. Pemberian penghargaan atau insentif atas pencapaian digital dapat lebih mendorong semangat karyawan dalam mengikuti transformasi teknologi.

E. Pembagian Tugas dan Delegasi

Pembagian tugas digital di UMKM selama ini didasarkan pada pengalaman dan kemampuan individu, di mana karyawan yang lebih mahir digital memegang tanggung jawab promosi dan pencatatan stok. Hal ini terkadang menimbulkan ketimpangan beban kerja, karena karyawan lain hanya menangani tugas manual atau pendukung. Tidak ada rotasi tugas yang sistematis untuk memberi kesempatan karyawan lain belajar dan meningkatkan kemampuan digital. Akibatnya, transformasi teknologi cenderung terpusat pada beberapa karyawan saja. Meskipun demikian, kolaborasi antar karyawan memungkinkan pengetahuan digital tetap menyebar meski tidak merata. Dengan strategi pembagian tugas yang lebih terstruktur, semua karyawan dapat dilibatkan dalam penggunaan teknologi digital. Hal ini akan meningkatkan efisiensi operasional sekaligus

mengembangkan kompetensi digital secara merata.

F. Komunikasi dan Koordinasi

Komunikasi digital di UMKM selama ini menggunakan WhatsApp, Instagram, dan marketplace sebagai alat utama koordinasi. Karyawan aktif bertukar informasi mengenai stok, pesanan, dan promosi, namun koordinasi masih bersifat ad-hoc dan kurang terstruktur. Hal ini menyebabkan informasi penting kadang terlambat atau tidak tersampaikan dengan jelas kepada seluruh tim. Karyawan yang terbiasa menggunakan teknologi digital dapat beradaptasi lebih cepat dengan komunikasi online. Namun, bagi karyawan yang kurang mahir, komunikasi digital masih menjadi tantangan dan membutuhkan pendampingan. Penerapan sistem komunikasi digital yang lebih formal, seperti laporan harian dan notifikasi otomatis, dapat meningkatkan efektivitas koordinasi. Hal ini penting agar informasi tersampaikan secara merata dan meminimalkan kesalahan operasional.

G. Kedisiplinan dan Kepatuhan terhadap Prosedur

Kedisiplinan dalam penggunaan teknologi digital masih rendah, karena karyawan belum terbiasa mencatat transaksi atau stok secara konsisten. Beberapa karyawan tetap menggunakan pencatatan manual sebagai cadangan, sehingga risiko kesalahan data tetap tinggi. Kepatuhan terhadap prosedur digital baru biasanya tergantung pada kesadaran individu, bukan kebijakan formal UMKM. Akibatnya, transformasi teknologi berjalan lambat

dan belum maksimal. Karyawan yang rutin mengikuti prosedur digital menunjukkan efisiensi dan ketelitian lebih tinggi. Dengan menetapkan prosedur standar dan membiasakan karyawan mengikutinya, operasional menjadi lebih rapi, efisien, dan profesional. Hal ini juga mendukung pengembangan kompetensi digital secara berkelanjutan.

2. Strategi Pengembangan Kompetensi Digital Karyawan yang Seharusnya

A. Rekrutmen dan Seleksi

Strategi rekrutmen seharusnya menekankan kemampuan digital sebagai salah satu kriteria utama dalam seleksi karyawan UMKM rebusan makanan sehat. Proses seleksi dapat melibatkan tes praktik penggunaan media sosial, marketplace, dan aplikasi pencatatan digital. Dengan demikian, karyawan yang direkrut sudah memiliki literasi digital dasar sehingga lebih mudah beradaptasi dengan transformasi teknologi. Selain itu, rekrutmen berbasis kompetensi digital dapat mengurangi kesenjangan kemampuan antar karyawan. Penyaringan calon karyawan yang memiliki minat dan kemampuan belajar teknologi juga penting untuk mendukung inovasi usaha. Strategi ini memungkinkan UMKM memiliki tim yang lebih siap menghadapi tantangan digital. Hal ini akan mempercepat proses transformasi teknologi secara menyeluruh.

B. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan karyawan seharusnya bersifat formal, terstruktur, dan berkelanjutan, mencakup pelatihan penggunaan aplikasi, media sosial, serta sistem

digital untuk operasional. Karyawan perlu diberikan modul pembelajaran dan workshop yang fokus pada praktik langsung, sehingga mereka dapat menguasai teknologi baru dengan cepat. Pengembangan SDM juga harus mencakup mentoring oleh karyawan yang lebih mahir, agar transfer pengetahuan digital terjadi secara efektif. Pelatihan rutin dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menggunakan teknologi. Selain itu, evaluasi berkala terhadap kemampuan digital dapat membantu menyesuaikan materi pelatihan berikutnya. Strategi ini akan meningkatkan kualitas kompetensi digital karyawan secara merata. Dengan demikian, UMKM dapat memanfaatkan teknologi secara optimal untuk pemasaran dan manajemen operasional.

C. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja seharusnya memasukkan indikator kemampuan digital secara jelas dan terukur. Karyawan perlu dievaluasi berdasarkan keterampilan penggunaan teknologi, kecepatan menanggapi pesanan digital, serta kemampuan memanfaatkan media sosial dan marketplace. Penilaian formal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi digitalnya. Hasil penilaian juga dapat menjadi dasar pemberian reward atau insentif bagi karyawan yang unggul dalam adaptasi teknologi. Dengan sistem evaluasi yang jelas, UMKM dapat memastikan semua karyawan memiliki standar kemampuan digital tertentu. Hal ini juga memudahkan manajemen untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan.

Penilaian kinerja berbasis digital akan mendukung transformasi teknologi secara konsisten dan berkelanjutan.

D. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Strategi pengembangan kompetensi digital seharusnya juga memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan keterampilan digital harus dikaitkan dengan penghargaan, pengakuan, dan peluang promosi. Karyawan yang merasa kompeten dalam penggunaan teknologi digital cenderung lebih termotivasi dan percaya diri. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya mentor dan kelompok belajar, dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Program penghargaan atas inovasi digital juga dapat mendorong karyawan berinisiatif belajar teknologi baru. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih loyal dan berkomitmen terhadap transformasi teknologi UMKM. Hal ini akan mempercepat penerapan sistem digital secara menyeluruh.

E. Pembagian Tugas dan Delegasi

Pembagian tugas seharusnya menekankan rotasi dan pembelajaran digital bagi seluruh karyawan. Setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengelola aspek digital seperti promosi online, pencatatan transaksi, dan manajemen stok. Hal ini memastikan pengetahuan digital tersebar merata dan mengurangi ketergantungan pada individu tertentu. Delegasi yang jelas dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mempermudah koordinasi tim. Dengan pembagian tugas berbasis kemampuan digital, karyawan dapat berkembang sesuai dengan potensi mereka. Strategi ini

akan menciptakan tim yang adaptif, fleksibel, dan siap menghadapi perubahan teknologi. Implementasi yang konsisten akan memperkuat struktur organisasi digital UMKM.

F. Komunikasi dan Koordinasi

Strategi pengembangan kompetensi digital seharusnya melibatkan penggunaan sistem komunikasi digital yang terstruktur. Karyawan perlu terbiasa menggunakan platform online untuk koordinasi, laporan harian, dan diskusi tim. Penerapan prosedur komunikasi digital standar akan meminimalkan kesalahan informasi dan keterlambatan penanganan pesanan. Karyawan yang memahami cara berkomunikasi digital secara efektif dapat meningkatkan kolaborasi tim. Pelatihan penggunaan fitur komunikasi seperti grup chat, notifikasi, dan video call dapat meningkatkan keterampilan koordinasi. Strategi ini akan mendukung transformasi teknologi dengan mempermudah aliran informasi. Dengan koordinasi yang baik, operasional UMKM menjadi lebih efisien dan responsif terhadap pelanggan.

G. Kedisiplinan dan Kepatuhan terhadap Prosedur

Strategi pengembangan kompetensi digital harus menekankan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap prosedur digital. Karyawan perlu terbiasa mencatat transaksi, stok, dan promosi secara konsisten sesuai standar yang telah ditetapkan. Pengawasan dan monitoring rutin dapat memastikan kepatuhan karyawan terhadap prosedur digital. Kedisiplinan ini akan meminimalkan kesalahan dan

meningkatkan profesionalisme operasional. Memberikan pelatihan berulang dan panduan tertulis dapat memperkuat kepatuhan terhadap prosedur. Karyawan yang disiplin dalam penggunaan teknologi digital akan mendukung efisiensi dan efektivitas transformasi teknologi. Dengan demikian, UMKM dapat mengoptimalkan pemanfaatan teknologi untuk pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Strategi pengembangan kompetensi digital karyawan UMKM rebusan makanan sehat di Kota Muara Teweh selama ini cenderung bersifat informal dan kurang terstruktur. Rekrutmen lebih menekankan pengalaman praktik dibanding kemampuan digital, sehingga terdapat variasi keterampilan antar karyawan. Pelatihan digital masih bersifat mandiri, dengan karyawan belajar melalui tutorial online dan pengalaman praktik, sementara pelatihan formal belum diterapkan. Penilaian kinerja karyawan juga belum memasukkan indikator digital secara sistematis, sehingga evaluasi kontribusi terhadap transformasi teknologi kurang optimal. Motivasi karyawan untuk mengembangkan kompetensi digital muncul terutama dari kebutuhan operasional dan efisiensi penjualan, namun kepuasan kerja digital masih tergantung pada keberhasilan individu dalam menggunakan teknologi. Pembagian tugas dan delegasi digital belum merata, komunikasi digital masih ad-hoc, dan kedisiplinan terhadap prosedur digital

belum konsisten, sehingga transformasi teknologi belum berjalan maksimal.

2. Strategi pengembangan kompetensi digital karyawan yang seharusnya dilakukan mencakup rekrutmen berbasis kemampuan digital untuk memastikan karyawan memiliki literasi dasar yang memadai. Pelatihan dan pengembangan SDM harus formal, terstruktur, dan berkelanjutan dengan praktik langsung dan mentoring. Penilaian kinerja sebaiknya memasukkan indikator digital yang jelas dan terukur untuk memotivasi peningkatan kompetensi. Motivasi dan kepuasan kerja perlu didukung melalui penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Pembagian tugas dan delegasi harus memperhatikan rotasi digital agar pengetahuan tersebar merata, sementara komunikasi dan koordinasi dilakukan melalui prosedur digital yang terstruktur untuk meningkatkan efektivitas operasional. Terakhir, kedisiplinan dan kepatuhan terhadap prosedur digital harus ditegakkan melalui pengawasan, panduan tertulis, dan pelatihan berulang agar transformasi teknologi berjalan lebih efisien, profesional, dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan adalah:

1. UMKM sebaiknya menerapkan rekrutmen karyawan berbasis kompetensi digital untuk memastikan kemampuan adaptasi terhadap transformasi teknologi.
2. Pelatihan formal dan terstruktur harus diselenggarakan agar semua karyawan memiliki kompetensi digital yang memadai.
3. Penilaian kinerja harus memasukkan indikator digital agar evaluasi karyawan

lebih objektif dan memotivasi peningkatan kemampuan.

4. Pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian digital dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
5. Pembagian tugas, koordinasi, dan prosedur digital harus diperjelas dan diterapkan secara konsisten agar transformasi teknologi berjalan efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bawden, D., & Robinson, L. (2020). Clearer thinking about digital literacy. *Journal of Documentation*, 76(6), 1207-1227.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Edison, E., Anwar, D., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- European Commission. (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens*. Publications Office of the European Union.
- Firmansyah, Haryanto. (2021). *Transformasi digital UMKM di Indonesia: Tantangan dan peluang*.
- Hadi, & Supardi. (2022). Kesiapan transformasi digital pada UMKM di Indonesia. [Jurnal tidak disebutkan secara spesifik].
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2021). Aligning the organization for its digital future. *MIT Sloan Management Review*, 62(3).
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nugroho, Wibowo, et al. (2023). Transformasi digital UMKM berbasis daerah. [Jurnal tidak disebutkan secara spesifik].
- Prasetyo, Nugroho, & Ali. (2023). Pengembangan kompetensi digital UMKM sektor pangan. [Jurnal tidak disebutkan secara spesifik].
- Putri, Suryani. (2022). Kesiapan digital UMKM dalam menghadapi perubahan teknologi.
- Rahayu, & Day. (2022). Digital transformation of SMEs in emerging economies: Evidence from Indonesia. [Jurnal tidak disebutkan secara spesifik].
- Rahman Kurniawan. (2023). Peran kompetensi digital dalam transformasi teknologi UMKM. [Jurnal tidak disebutkan secara spesifik].
- Setiawan, & Lestari. (2021). Peran sumber daya manusia dalam transformasi digital UMKM.
- Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2019). Digital competencies towards the sustainability of organizations. *Procedia Computer Science*, 164, 25-32.
- Susanti, Rahmawati, & Putri. (2024). Kompetensi digital karyawan dan digitalisasi UMKM. [Jurnal tidak disebutkan secara spesifik].
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2020). 21st-century digital skills for collaborative networked learning. *Computers in Human Behavior*, 102, 218-230.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889-901.

Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144.

Wijaya, & Astuti. (2024). Strategi pengembangan SDM UMKM dalam menghadapi transformasi teknologi.

Profil Penulis

Dr. H. Tajeri, S.E., M.M., S.H., M.H., Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811
Email: tajeri5555@gmail.com

Nurul Fitri, Mahasiswa, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh
Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811
Email : dwisilatini@gmail.com