



**Sosialisasi dan Edukasi Digital Talent Management pada UMKM Keripik Singkong
Alif di Desa Suka Damai**

*Socialization and Education on Digital Talent Management for the Alif Cassava
Chips MSME in Suka Damai Village*

Dina Mellita^{1*}, Andrian Noviardy², Efan Elpanso⁴, Ahmad Abdillah⁵

¹⁻⁵ Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma, Indonesia

Alamat : enderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang,
Sumatera Selatan

Korespondensi Penulis : dinamellita@binadarma.ac.id

Article History:

Received: Juni 17, 2025;

Revised: Juni 26, 2025;

Accepted: Juli 10, 2025;

Published: Juli 15, 2025;

Keywords : Digital Talent Management, Suka Damai Village, MSMEs.

Abstract : Keripik Singkong Alif, a micro-enterprise located in Suka Damai Village, faces challenges in managing human resources due to its traditional and unstructured operational system, leading to inefficiencies and obstacles in business development. To address this issue, socialization and education on Digital Talent Management (DTM) were conducted as a solution to improve HR management through a simple and applicable digital approach. This activity aimed to educate micro-business actors on the importance of talent management. The methods used included field observations, interviews, socialization, training, mentoring, and step-by-step evaluation to ensure that business owners could understand and independently implement the system. The results of the activity show that the socialization program consisted of several stages, namely observation, problem identification, implementation of socialization and education, and evaluation. Through four days of socialization and education, Keripik Singkong Alif successfully established a clearer division of tasks, recognized employee potential, and agreed on work procedures through the development of a simple Guidebook. The digital approach used effectively raised awareness among business owners about the importance of work documentation and performance evaluation, despite initial challenges in digital literacy.

Abstrak

UMKM Keripik Singkong Alif di Desa Suka Damai menghadapi permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang masih berjalan secara tradisional tanpa sistem yang terstruktur, sehingga menimbulkan ketidakefisienan dan hambatan dalam pengembangan usaha. Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan sosialisasi dan edukasi tentang Digital Talent Management sebagai solusi untuk meningkatkan pengelolaan Tenaga Kerja melalui pendekatan digital yang sederhana dan aplikatif. Kegiatan ini bertujuan untuk mengedukasi pelaku UMKM mengenai pentingnya manajemen talenta. Metode yang digunakan meliputi observasi lapangan, wawancara, sosialisasi, pelatihan, pendampingan, dan evaluasi secara bertahap agar pelaku UMKM dapat memahami dan menerapkan sistem tersebut secara mandiri. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa kegiatan sosialisasi ini terdiri dari beberapa tahap yakni observasi, identifikasi permasalahan, pelaksanaan sosialisasi dan edukasi, serta evaluasi. Melalui sosialisasi dan edukasi yang dilakukan selama empat hari, UMKM Keripik Singkong Alif berhasil menyusun pembagian tugas yang lebih jelas, mengenali potensi tenaga kerja, serta menyepakati prosedur kerja melalui penyusunan Buku Panduan sederhana. Pendekatan digital yang digunakan berhasil meningkatkan kesadaran pelaku usaha terhadap pentingnya pencatatan kerja dan evaluasi kinerja, meskipun pada awalnya mengalami kendala dalam literasi teknologi.

Kata kunci: Desa Suka Damai, Digital Talent Management, UMKM.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian nasional yang memiliki peran strategis dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan mendorong pertumbuhan ekonomi, terutama di wilayah pedesaan (Janah et al., 2024). UMKM memberikan kontribusi besar dalam menyerap tenaga kerja dan menjadi motor penggerak ekonomi rakyat di tengah ketidakstabilan ekonomi global. Di berbagai desa, keberadaan UMKM tidak hanya menopang perekonomian, tetapi juga menjadi bagian dari identitas sosial dan budaya masyarakat setempat (Lubis et al., 2024).

Desa Suka Damai merupakan salah satu wilayah yang menunjukkan geliat perkembangan UMKM secara perlahan namun konsisten. Salah satu usaha yang cukup dikenal di desa tersebut adalah *Keripik Singkong Alif*, sebuah usaha rumahan yang memproduksi makanan ringan berbahan dasar singkong. Usaha ini tumbuh dari skala kecil dan secara bertahap mengalami peningkatan permintaan dari pasar lokal hingga luar desa. Perkembangan ini menandakan adanya potensi besar yang dapat terus ditingkatkan apabila dikelola secara profesional.

Namun demikian, perkembangan usaha tidak serta-merta diikuti dengan kesiapan manajerial yang memadai, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Banyak pelaku UMKM, termasuk pemilik *Keripik Singkong Alif*, masih mengandalkan sistem kerja konvensional yang belum memiliki struktur organisasi yang jelas. Pembagian tugas masih dilakukan secara informal, pencatatan kehadiran karyawan tidak terdokumentasi dengan baik, dan data tenaga kerja tidak tersimpan secara sistematis.

Kondisi tersebut berdampak pada munculnya sejumlah permasalahan yang menghambat produktivitas dan efisiensi kerja. Ketidakteraturan dalam pengelolaan tugas tenaga kerja dapat menyebabkan tumpang tindih tugas, ketidakjelasan tanggung jawab, serta potensi konflik antarpekerja. Dalam jangka panjang, situasi ini berisiko menurunkan kualitas produksi dan menghambat pengembangan usaha. Tanpa adanya sistem manajemen yang terstruktur, usaha akan sulit untuk bersaing, apalagi berkembang dalam ekosistem pasar yang semakin kompetitif (Baviiga et al., 2023).

Melihat realitas tersebut, penting untuk memperkenalkan konsep *Talent Management* sebagai bagian dari strategi manajemen SDM yang dapat membantu pelaku UMKM dalam menata ulang struktur kerja dan kinerja tim. *Talent Management* adalah suatu pendekatan strategis yang mencakup proses menarik, mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan talenta yang tepat untuk mendukung tujuan usaha. Konsep ini bukan

hanya relevan untuk perusahaan besar, namun juga dapat diadaptasi dalam skala kecil dengan pendekatan yang sederhana dan kontekstual (Rachmawati et al., 2023).

Dalam era digital, penerapan *Talent Management* dapat didukung oleh pemanfaatan teknologi informasi yang mudah dijangkau dan murah, seperti Instagram untuk perekrutan tenaga kerja dan Microsoft Excel untuk penyimpanan data karyawan. Pendekatan ini memberikan solusi praktis bagi pelaku UMKM untuk mulai menerapkan manajemen berbasis data yang akurat dan efisien, tanpa harus menggunakan perangkat lunak yang kompleks atau mahal. Transformasi ini sangat mungkin dilakukan dengan pelatihan dan pendampingan yang tepat (Wulandari et al., 2025).

Sosialisasi dan edukasi mengenai *Digital Talent Management* menjadi langkah awal yang penting untuk membuka wawasan pelaku usaha di tingkat desa agar lebih sadar terhadap pentingnya pengelolaan talent management secara profesional. Edukasi ini juga dimaksudkan agar pelaku UMKM dapat melihat bahwa pengembangan usaha tidak hanya bertumpu pada produk, tetapi juga pada tata kelola internal yang solid. Talent management yang terstruktur, transparan, dan termotivasi akan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas usaha.

Selain itu, kegiatan edukasi ini menjadi bagian dari upaya membangun budaya kerja baru yang lebih disiplin, kolaboratif, dan berbasis data. Dalam jangka panjang, pelaku usaha diharapkan mampu merancang sistem kerja yang efisien, menetapkan indikator kinerja, dan menyesuaikan strategi DTM berdasarkan kebutuhan serta perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, UMKM dapat tumbuh secara berkelanjutan dan memiliki daya saing lebih tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, penulis melihat urgensi dan relevansi untuk melaksanakan kegiatan sosialisasi dan edukasi mengenai *Digital Talent Management* pada UMKM Keripik Singkong Alif di Desa Suka Damai. Kegiatan dan penelitian ini bertujuan untuk mengedukasi pelaku UMKM mengenai pentingnya pengelolaan SDM melalui konsep Talent Management berbasis digital, serta membekali mereka dengan keterampilan teknis dasar agar mampu menerapkan sistem manajemen sederhana yang dapat meningkatkan efisiensi kerja, meminimalkan konflik, dan menunjang pertumbuhan usaha secara berkelanjutan.

2. METODE

Kegiatan sosialisasi ini termasuk kedalam rangkaian kegiatan Kuliah Kerja Nyata Tematik (KKNT) yang dilakukan di Desa Suka Damai, Kecamatan Tanjung Lago, Kabupaten Banyuasin, dalam kurun waktu 21 April hingga 26 Mei 2025. Kegiatan ini merupakan bagian dari program kerja individu dengan fokus pada sosialisasi dan edukasi mengenai manajemen talenta (talent management) kepada pelaku UMKM, khususnya UMKM Keripik Singkong Alif milik Bapak Kusnan dan Ibu Howiyah. Metode pelaksanaan dimulai dari tahapan observasi lapangan untuk memperoleh apa saja yang dibutuhkan oleh UMKM, sistem kerja, dan manajemen tenaga kerja. Observasi ini dilakukan secara intensif selama beberapa hari dengan mencatat secara sistematis pola aktivitas kerja harian, struktur pembagian tugas, hingga absensi tenaga kerja yang digunakan, baik secara manual maupun semi-digital.

Selanjutnya, dilakukan wawancara terstruktur secara langsung dengan pemilik UMKM sebagai bentuk pendekatan mendalam untuk menggali permasalahan serta harapan mereka terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Tahap ini penting untuk menyesuaikan materi sosialisasi dan pelatihan dengan kebutuhan yang mereka hadapi di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis kebutuhan, dilaksanakan kegiatan sosialisasi dan edukasi mengenai talent management, yaitu bagaimana usaha kecil dapat menerapkan prinsip-prinsip dasar dalam mengelola tenaga kerja secara efisien dan berkelanjutan. Kegiatan ini mencakup pemaparan materi melalui presentasi interaktif serta pelatihan langsung mengenai penggunaan tools digital seperti Instagram untuk perekrutan karyawan secara digital, dan Microsoft Excel untuk membangun sistem database karyawan yang lebih terorganisir. Penyampaian materi dilakukan secara bertahap dengan pendekatan dialogis agar mudah dipahami dan relevan dengan konteks UMKM yang berskala kecil.

Tahap akhir dari metode pelaksanaan adalah pendampingan oleh Mahasiswa. Dalam pendampingan, mahasiswa terlibat secara langsung dalam membantu UMKM membuat dan mengoperasikan alat bantu digital yang telah diajarkan. Pendampingan dilakukan secara berulang dalam beberapa sesi agar pemilik usaha benar-benar terbiasa dan percaya diri dalam menggunakan alat digital tersebut secara mandiri. Setelah seluruh rangkaian pelatihan selesai, dilakukan sesi evaluasi dan pemberian umpan balik untuk menilai sejauh mana pemahaman mitra terhadap konsep talent management serta kemampuan mereka dalam menerapkannya. Evaluasi dilakukan melalui diskusi terbuka, pengamatan terhadap perubahan sistem kerja yang mulai diterapkan, serta identifikasi

tantangan yang masih dihadapi. Dengan metode ini, kegiatan KKNT tidak hanya memberikan transfer pengetahuan, tetapi juga memberdayakan mitra agar memiliki keterampilan praktis dalam mengelola Talent Management secara lebih profesional dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

3. HASIL

Kegiatan sosialisasi dan edukasi Digital Talent Management (DTM) terhadap UMKM Keripik Singkong Alif di Desa Suka Damai dilakukan selama empat hari berturut-turut, dengan pendekatan langsung yang bersifat partisipatif. Selama empat hari kegiatan sosialisasi dan edukasi Digital Talent Management pada UMKM Keripik Singkong Alif di Desa Suka Damai, proses dilakukan secara bertahap dan partisipatif.

Kegiatan sosialisasi dan edukasi terdiri dari beberapa tahap, yakni:

a) Observasi

Tahap observasi dilakukan dengan mengunjungi langsung Desa Suka Damai untuk mengamati kondisi sosial masyarakat dan aktivitas UMKM, khususnya UMKM Keripik Singkong Alif milik Bapak Kusnan dan Ibu Howiyah. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar warga bermata pencaharian sebagai petani sawit, sementara sebagian lainnya menjalankan usaha rumah tangga. Pada UMKM yang diamati, proses kerja masih bersifat tradisional dan spontan tanpa pembagian tugas yang jelas, sistem absensi, pencatatan kerja, atau evaluasi kinerja. Kegiatan usaha dijalankan tanpa panduan tertulis dan belum memanfaatkan teknologi digital, baik dalam manajemen internal maupun promosi, yang menunjukkan rendahnya pemahaman terhadap konsep Digital Talent Management (DTM) dan minimnya literasi digital.

b) Identifikasi Permasalahan

Setelah observasi lapangan, dilakukan proses identifikasi permasalahan melalui wawancara terstruktur dengan pemilik UMKM Keripik Singkong Alif. Wawancara bertujuan menggali kendala yang dihadapi dalam manajemen tenaga kerja dan pemanfaatan teknologi digital. Hasil wawancara menjadi dasar dalam menyusun program edukasi berbasis Digital Talent Management (DTM).

Hasil dari identifikasi ini menunjukkan bahwa aktivitas usaha masih berjalan dan tidak terstandar, dengan pembagian tugas yang bergantung pada kebutuhan harian tanpa adanya struktur atau kejelasan tanggung jawab. Kondisi ini menyebabkan sering terjadi tumpang tindih pekerjaan dan penurunan efisiensi dalam proses produksi. Rekrutmen

pekerja dilakukan tanpa prosedur atau dokumentasi yang tertata. Tidak ada sistem pencatatan data pelamar atau proses seleksi yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kecocokan individu terhadap peran yang dibutuhkan. Semua dilakukan secara lisan dan informal, sehingga sulit untuk menelusuri rekam jejak atau merancang tim kerja yang sesuai kebutuhan usaha.

Kurangnya pemahaman tentang konsep manajemen talenta juga menjadi hambatan yang signifikan. Pemilik usaha belum terbiasa dengan pendekatan strategis dalam mengidentifikasi potensi kerja, melakukan evaluasi kinerja, atau menyusun rencana pengembangan peran kerja secara berkelanjutan.

Kegiatan operasional lebih banyak berjalan berdasarkan kebiasaan tanpa adanya analisis jangka panjang mengenai efektivitas dan produktivitas. Tidak adanya dokumen acuan kerja atau petunjuk tugas bagi pekerja baru menyebabkan proses adaptasi berlangsung lambat. Segala informasi disampaikan secara lisan tanpa standar, sehingga terjadi ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menyulitkan upaya pelatihan, pengawasan, serta pembentukan budaya kerja yang terstruktur.

Masalah lain yang teramati adalah rendahnya pemanfaatan alat digital dalam kegiatan sehari-hari. Seluruh aktivitas kerja dijalankan secara manual dan tidak terdokumentasi secara sistematis. Hal ini berdampak pada terbatasnya kemampuan pemilik usaha untuk mengevaluasi hasil kerja secara akurat maupun melakukan perencanaan. Kurangnya literasi digital ini menjadi penghambat utama dalam peningkatan kualitas manajemen kerja di lingkungan UMKM, sekaligus mempertegas urgensi perlunya sosialisasi dan edukasi DTM. Hal ini sejalan dengan Rahayu (2025), yang menyatakan bahwa Digital Talent Management bukan hanya alat manajerial, melainkan pendekatan sistemik untuk menciptakan nilai melalui pengelolaan talenta secara strategis dan berkelanjutan.

c) Pelaksanaan Sosialisasi dan Edukasi

Setelah permasalahan terpetakan dengan baik, kegiatan sosialisasi dan edukasi mengenai *Digital Talent Management* (DTM) kepada UMKM Keripik Singkong Alif di Desa Suka Damai mulai dilaksanakan. Tujuan kegiatan ini adalah memperkenalkan praktik pengelolaan talenta secara tertib, terstruktur, dan efisien dengan bantuan teknologi digital sederhana. Kegiatan berlangsung selama empat hari dengan pendekatan bertahap dan partisipatif. Adapun pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

1. Hari Pertama

Mahasiswa melakukan presentasi langsung kepada pemilik usaha untuk memperkenalkan konsep dasar Talent Management. Penyampaian materi dilakukan secara sederhana dan kontekstual, dengan menekankan pentingnya pembagian kerja yang jelas dalam meningkatkan efisiensi, mencegah tumpang tindih tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Interaksi awal ini juga membangun kepercayaan dan membuka ruang diskusi mengenai praktik kerja yang selama ini berjalan secara spontan.



Gambar 1. Menjelaskan kepada pemilik usaha tentang konsep dasar Talent Management dan pentingnya pembagian kerja

2. Hari Kedua

Kegiatan dilanjutkan dengan pelatihan dasar mengenai pentingnya pengelolaan tenaga kerja secara digital sebagai bagian dari implementasi Digital Talent Management (DTM). Pemilik UMKM diberikan pemahaman tentang cara mencatat dan mengelola data karyawan secara sistematis, termasuk menyusun informasi tenaga kerja berdasarkan peran, tanggung jawab, dan kehadiran. Tujuannya adalah agar pengelolaan tenaga kerja menjadi lebih tertib, terdokumentasi dengan baik, dan dapat digunakan sebagai dasar dalam perencanaan kerja serta pembagian tugas yang lebih efektif ke depannya.



Gambar 2. Edukasi Dasar Digital Talent Management untuk Pelaku UMKM

3. Hari Ketiga

Mahasiswa memperkenalkan penggunaan media sosial, khususnya Instagram, sebagai alat pendukung dalam proses rekrutmen tenaga kerja dan media komunikasi internal. Pelatihan mencakup pembuatan akun bisnis, penataan profil, publikasi informasi lowongan kerja, serta penyampaian budaya kerja UMKM melalui fitur *feed* dan *stories*. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan eksposur usaha sekaligus membangun citra profesional di mata calon pekerja maupun konsumen.



Gambar 3. Memperkenalkan Instagram sebagai alat komunikasi internal

4. Hari Keempat

Pada hari terakhir, dilakukan penyusunan dokumen Buku Panduan sederhana yang mencakup alur kerja produksi dan pembagian tugas harian. Buku Panduan disusun bersama pemilik dan karyawan agar dapat digunakan sebagai panduan dalam pelaksanaan kerja sehari-hari dan dalam proses adaptasi karyawan baru. Dokumen ini berfungsi sebagai landasan awal menuju sistem kerja yang lebih terstruktur dan profesional.



Gambar 4. Menyusun dan menyerahkan Buku Panduan

5. Diskusi Dua Arah dan Simulasi Langsung

Seluruh proses sosialisasi dan pelatihan dikemas dalam diskusi dua arah. Mahasiswa tidak hanya memberikan materi, tetapi juga aktif melibatkan pemilik usaha dan pekerja dalam memberikan masukan dan melakukan simulasi penggunaan alat digital secara langsung. Metode partisipatif ini membuat proses pembelajaran lebih interaktif dan sesuai dengan kebutuhan riil UMKM, sehingga mendorong pemahaman dan kesiapan dalam menerapkan sistem secara mandiri.

d) Evaluasi

Setelah seluruh rangkaian kegiatan sosialisasi dan edukasi mengenai *Digital Talent Management* (DTM) dilaksanakan, dilakukan evaluasi melalui diskusi, observasi, dan peninjauan perubahan perilaku kerja. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan, mulai dari perubahan pola pikir pemilik UMKM terhadap pentingnya talent management berbasis teknologi, hingga penerapan nyata sistem rekrutmen dan pencatatan digital menggunakan Instagram dan Excel. UMKM mulai menerapkan pembagian tugas harian yang lebih jelas dan tertulis sesuai tahapan produksi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien dan terorganisir. Selain itu, Buku Panduan yang disusun kini dijadikan pedoman kerja yang mempermudah koordinasi, evaluasi kinerja, dan onboarding karyawan baru. Evaluasi ini membuktikan bahwa pendekatan DTM mampu mendorong transformasi kerja yang lebih profesional dan terstruktur, meskipun diterapkan pada usaha mikro.

4. DISKUSI

Teori Digital Talent Management

Digital Talent Management (DTM) adalah sebuah pendekatan strategis yang memanfaatkan teknologi digital untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Rusawana et al., (2024) menegaskan bahwa DTM tidak hanya soal penerapan teknologi, melainkan juga bagaimana teknologi tersebut dapat mendukung proses identifikasi, pengembangan, serta pemanfaatan talenta terbaik dalam organisasi. DTM mencakup berbagai fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan retensi karyawan. Dalam konteks UMKM, terutama usaha rumahan seperti Keripik Singkong Alif, penerapan DTM sangat penting untuk mengatasi keterbatasan tenaga kerja dan administrasi manual. Penggunaan teknologi sederhana seperti Instagram untuk perekrutan tenaga kerja dan Microsoft Excel untuk pencatatan karyawan memberikan kemudahan dalam pengelolaan

data yang selama ini belum terorganisir dengan baik. Dengan demikian, DTM berbasis teknologi digital yang sederhana menjadi solusi praktis untuk meningkatkan efektivitas manajemen talenta di UMKM.

Implementasi DTM dalam UMKM memungkinkan proses manajemen SDM yang lebih cepat dan terukur. Misalnya, Instagram memungkinkan UMKM merekrut tenaga kerja secara digital. Selanjutnya, Microsoft Excel berfungsi sebagai database yang menyimpan informasi karyawan secara sistematis dan mudah diakses. Hal ini tentunya membantu UMKM dalam evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, teknologi ini dapat diadaptasi dengan cepat oleh pelaku usaha kecil tanpa membutuhkan biaya besar atau pelatihan yang rumit. Penelitian oleh Solehudin et al., (2023), juga menunjukkan bahwa digitalisasi manajemen talenta meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan dalam organisasi skala kecil dan menengah.

Pentingnya DTM di era digital semakin menonjol karena persaingan bisnis yang semakin ketat dan tuntutan efisiensi operasional. Bagi UMKM, penerapan DTM bukan hanya soal teknologi, tetapi juga perubahan budaya kerja menuju profesionalisme. DTM membantu pemilik UMKM memahami pentingnya struktur kerja, dokumentasi, dan pemantauan kinerja secara sistematis. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan digital dalam manajemen talenta menjadi aspek penting untuk menjaga keberlanjutan usaha (Budiarti et al., 2024). Hal ini sejalan dengan temuan Nurcahyo et al., (2024) yang menyatakan bahwa adaptasi teknologi digital dalam manajemen talenta merupakan kunci bagi organisasi untuk bertahan dan berkembang di masa depan.

Pengelolaan Digital Talent Management Pada UMKM Keripik Singkong Alif

Pengelolaan *Digital Talent Management* (DTM) pada UMKM Keripik Singkong Alif di Desa Suka Damai merupakan langkah strategis untuk memperkuat fondasi manajemen sumber daya manusia yang lebih sistematis dan adaptif di sektor usaha mikro. Sebelum dilakukan intervensi melalui sosialisasi dan edukasi, UMKM ini beroperasi dengan sistem kerja yang sangat informal. Tidak terdapat struktur kerja yang jelas, tugas-tugas dibagi berdasarkan kebiasaan, bukan kompetensi, serta absensi dan data pekerja tidak terdokumentasi. Kondisi ini menggambarkan realitas umum UMKM di pedesaan, di mana tata kelola kerja seringkali diabaikan karena fokus hanya pada produksi dan penjualan.

Dalam kegiatan sosialisasi dan edukasi, identifikasi talenta dilakukan dengan menggali potensi dan kebiasaan masing-masing pekerja. Tujuan dari identifikasi ini adalah

untuk mengetahui kekuatan individu yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan kerja (Badi'ah et al., 2021). Misalnya, pekerja yang cermat dan detail didelegasikan ke bagian pengemasan, sementara mereka yang tangkas dan kuat ditempatkan di bagian pengolahan bahan mentah. Selain itu, proses observasi juga digunakan untuk mengetahui siapa yang memiliki kepemimpinan alami atau kemampuan koordinatif. Dari hasil identifikasi tersebut, pemilik usaha mulai menyusun skema pembagian kerja yang lebih jelas dan sesuai dengan keahlian pekerja.

Setelah proses identifikasi, aspek penting berikutnya adalah rekrutmen. Selama ini, rekrutmen di UMKM dilakukan secara informal, biasanya berdasarkan kedekatan atau rekomendasi keluarga (Olifiani, 2023). Dengan adanya pengelolaan DTM, pelaku usaha mulai belajar menyusun kriteria sederhana untuk merekrut pekerja, seperti kejujuran, kedisiplinan, serta kesiapan belajar. Selain itu, pencatatan latar belakang pekerja seperti pengalaman, domisili, dan jam kerja mulai didokumentasikan, meskipun dalam format yang sederhana. Pendekatan ini bertujuan agar perekrutan tidak hanya memenuhi kebutuhan tenaga, tetapi juga mempertimbangkan kecocokan dengan peran dan budaya kerja (Sudiro, 2023).

Setelah tenaga kerja direkrut dan peran ditentukan, pelatihan menjadi bagian penting dalam pengelolaan DTM. Pelatihan dilakukan melalui pendekatan langsung di tempat kerja dengan metode demonstrasi dan praktik. Materi pelatihan meliputi alur kerja produksi, standar kebersihan, komunikasi tugas, serta penggunaan alat dokumentasi sederhana. Agar mudah dipahami, pelatihan dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja. Tujuan dari pelatihan ini adalah agar semua anggota tim memahami tugasnya, memiliki standar kerja yang seragam, dan siap untuk bekerja secara disiplin.

Evaluasi kinerja menjadi aspek selanjutnya dalam pengelolaan DTM. Sebelumnya, evaluasi dilakukan secara tidak formal dan subjektif. Namun setelah pelatihan, UMKM mulai menggunakan catatan kehadiran dan hasil kerja harian sebagai dasar untuk menilai kinerja pekerja. Pemilik usaha juga dilatih untuk melakukan observasi perilaku kerja dan mencatat temuan-temuan kecil dalam buku catatan. Hal ini penting untuk menjaga konsistensi kerja serta memberi umpan balik yang objektif. Evaluasi yang baik tidak hanya meningkatkan performa, tetapi juga membantu pekerja merasa dihargai dan diberi arah yang jelas (Putri et al., 2024).

Fungsi retensi dalam DTM juga mulai diterapkan secara kontekstual di UMKM Keripik Singkong Alif. Untuk mempertahankan pekerja yang berkinerja baik, pemilik

usaha mulai melakukan pendekatan yang lebih personal seperti memberikan pujian langsung, memberi tanggung jawab tambahan, atau fleksibilitas jam kerja. Walaupun belum dalam bentuk insentif formal, upaya ini mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas tenaga kerja. Dengan kondisi UMKM yang terbatas, retensi dilakukan bukan melalui gaji tinggi, tetapi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan terbuka terhadap masukan pekerja (Oktari, 2024).

Selain fungsi-fungsi utama tersebut, pengelolaan DTM juga diterapkan dengan membangun sistem dokumentasi sederhana seperti data pekerja, serta alur kerja melalui Buku Panduan. Buku Panduan ini menjadi acuan dasar untuk menilai apakah pengelolaan tenaga kerja telah berjalan efektif. UMKM mulai memahami pentingnya dokumentasi untuk menghindari konflik kerja dan memastikan kontinuitas operasional saat terjadi pergantian tenaga kerja. Keberadaan Buku Panduan dan data pekerja memungkinkan pemilik usaha melakukan perencanaan kerja jangka pendek yang lebih terstruktur dan berbasis data.

Penyusunan buku panduan operasional sederhana merupakan bagian penting dari pembinaan manajemen UMKM Keripik Singkong Alif. Buku panduan ini disusun bersama pelaku usaha untuk memberikan arahan yang jelas mengenai pembagian tugas dan alur kerja sehari-hari. Dengan adanya buku panduan, pemilik UMKM dapat mendefinisikan struktur organisasi dan proses kerja secara lebih terukur dan sistematis. Hal ini membantu menghindari tumpang tindih tugas serta meminimalkan kesalahan operasional. Menurut Rahmawati et al. (2025), buku panduan berperan sebagai fondasi dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja organisasi. Proses penyusunannya dilakukan secara kolaboratif agar pemilik dan karyawan dapat memahami serta menerima aturan kerja yang berlaku.

Dokumentasi buku panduan yang sederhana namun efektif memudahkan UMKM dalam menjalankan operasional secara konsisten. Panduan ini mencakup prosedur mulai dari pembagian tugas produksi, pencatatan bahan baku, hingga evaluasi hasil kerja. Keberadaannya membantu dalam standarisasi pekerjaan, yang berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kualitas produk. Selain itu, buku panduan juga berfungsi sebagai alat kontrol internal yang mempermudah pemantauan dan penilaian kinerja. Proses penyusunan buku panduan turut meningkatkan kesadaran pelaku UMKM terhadap pentingnya manajemen yang terstruktur (Herlina et al., 2021). Penelitian oleh Sofwan (2020) juga menegaskan bahwa panduan kerja yang jelas dan mudah dipahami mampu memperbaiki koordinasi kerja bahkan dalam organisasi skala kecil. Dengan demikian,

penerapan buku panduan ini menjadi langkah strategis untuk mentransformasi UMKM dari usaha informal menuju usaha yang lebih profesional dan akuntabel.

Penerapan DTM dalam pengelolaan Talent Management di UMKM Keripik Singkong Alif menunjukkan perubahan yang signifikan, baik dalam struktur organisasi kerja maupun budaya kerja. Pelaku usaha mulai menyadari bahwa talent manajemen bukan hanya milik perusahaan besar, tetapi juga penting di tingkat usaha kecil. Dengan pendekatan yang sederhana dan kontekstual, fungsi-fungsi DTM seperti identifikasi, rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan retensi dapat diimplementasikan secara efektif. Ke depan, sistem ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk pengembangan lebih lanjut, termasuk dalam aspek digitalisasi usaha secara menyeluruh dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan Kuliah Kerja Nyata Tematik (KKNT) yang berfokus pada sosialisasi dan edukasi *Digital Talent Management* di UMKM Keripik Singkong Alif berhasil memperkenalkan sistem Digital Talent Management yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi sederhana, meskipun menghadapi kendala seperti rendahnya pemahaman awal dan keterbatasan literasi. Penerapan konsep DTM, yang mencakup fungsi rekrutmen, pembagian tugas, evaluasi kinerja, dan penyusunan buku panduan, telah membangun kesadaran pelaku UMKM terhadap pentingnya dokumentasi kerja dan penataan organisasi yang sistematis. Proses sosialisasi dilakukan secara bertahap dengan pendekatan kontekstual agar mudah dipahami dan diterapkan sesuai kapasitas UMKM. Hasil kegiatan menunjukkan adanya perubahan positif dalam pola kerja, peningkatan efisiensi, dan penguatan budaya kerja yang lebih disiplin dan kolaboratif.

Untuk menjaga keberlanjutan implementasi Digital Talent Management, disarankan adanya pendampingan lanjutan dari kampus atau instansi terkait agar pelaku UMKM dapat terus mengembangkan kemampuan digital mereka secara konsisten. Selain itu, pemerintah desa perlu aktif menginisiasi pelatihan rutin bagi pelaku UMKM lain, sehingga manfaat transformasi digital dapat meluas dan mendorong kemajuan usaha mikro di tingkat desa.

PENGAKUAN / ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Bina Darma yang telah memberikan dukungan penuh dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini. Terima kasih juga

disampaikan kepada pihak-pihak di UMKM Keripik Singkong Alif di Desa Suka Damai yang telah memberikan izin dan berpartisipasi aktif dalam sosialisasi dan edukasi terkait Digital Talent Management. Tanpa bantuan dan kerja sama mereka, penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik. Selain itu, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan hasil yang bermanfaat bagi pengembangan UMKM di desa tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Badi'ah, R., Swasti, I. K., & Ariyanto, R. (2021). Analisis manajemen talenta pada divisi public relation dan partnership program internship Campuspedia Batch 9.0. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 64–80.
- Budiarti, I., & Firmansyah, D. (2024). Innovation capability: Digital transformation of human resources and digital talent in SMEs. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 11(3), 621–637.
- Herlina, E., Prabowo, F. H. E., & Nuraida, D. (2021). Analisis pengendalian mutu dalam meningkatkan proses produksi. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 173–188.
- Janah, U. R. N., & Tampubolon, F. R. S. (2024). Peran usaha mikro, kecil, dan menengah dalam pertumbuhan ekonomi: Analisis kontribusi sektor UMKM terhadap pendapatan nasional di Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 739–746.
- Lubis, P. S. I., & Salsabila, R. (2024). Peran UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) dalam meningkatkan pembangunan ekonomi di Indonesia. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(2), 91–110.
- Oktari, N. K. A. A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan pada Hotel The 101 Bali Fontana Seminyak (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Olifiani, F. D. (2024). Analisa aspek sumber daya manusia pada UMKM Tahu Bawon Bumirejo Kebumen. (Unpublished undergraduate thesis).
- Putri, R. C., Mulyana, A., Hafidz, H., & Maliki, B. I. (2024). Talent management in public organization: Literature perspectives and implications for performance improvement. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 966–978.
- Rachmawati, D. W., Khasanah, U., Benned, M., & Susanto, Y. (2023). Pelatihan pengelolaan SDM di era digital pada UMKM binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *SABAJAYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 242–247.
- Rahayu, S. (2025). Talent management. *Serasi Media Teknologi*.
- Sofwan, S. V., & Zanah, L. (2020). Sistem pengendalian internal dan prosedur pemeriksaan produksi di PT Daliatex Kusuma. *Akurat: Jurnal Ilmiah Akuntansi FE Unibba*, 11(1), 90–105.