

Implementasi Dashboard Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital untuk Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan SDM pada UMKM

¹**Dana Azizah Rahmat***

Program Studi Bisnis Digital, FEB,
Universitas Negeri Surabaya, Jalan
Ketintang 6021, Indonesia
danarahmat@unesa.ac.id

²**Achmad Kautsar**

Program Studi Bisnis Digital, FEB,
Universitas Negeri Surabaya, Jalan
Ketintang 6021, Indonesia
achmadkautsar@unesa.ac.id

³**Hujjatullah Fazlurrahman**

Program Studi Bisnis Digital, FEB,
Universitas Negeri Surabaya, Jalan
Ketintang 6021, Indonesia
hujjatullahfazlurrahman@unesa.ac.id

⁴**Muhammad Fajar Wahyudi
Rahman**

Program Studi Bisnis Digital, FEB,
Universitas Negeri Surabaya, Jalan
Ketintang 6021, Indonesia
muhammadrhman@unesa.ac.id

⁵**Diki Putra Setianto**

Program Studi Bisnis Digital, FEB,
Universitas Negeri Surabaya, Jalan
Ketintang 6021, Indonesia
dikisetianto@unesa.ac.id

Abstract

Effective human resource management (HRM) is an important factor in improving the productivity and sustainability of micro, small, and medium enterprises (MSMEs). However, many MSMEs still face challenges in managing employee data, attendance, payroll, training, and performance evaluation, which are often handled manually. This Community Service Program (PKM) was conducted with MSMEs in Mojokerto Regency to enhance their capacity to manage human resources through the use of a digital HR Dashboard. The activities comprised needs identification, HRM training, hands-on dashboard practice, and implementation assistance. The developed dashboard integrates employee data, attendance, leave, payroll, training, and performance information into a single user-friendly system. The results showed that 30 out of 34 participants (88.2%) were able to operate the HR Dashboard to support more structured HR administration and monitoring. The implementation also improved participants' understanding of the importance of information management and data-driven decision-making in HRM. These findings indicate that digitalization of HRM can provide a practical solution for improving the effectiveness of human resource management in MSMEs.

Keywords: MSMEs, human resource management, digital dashboard, digital transformation, Community Service

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan UMKM. Namun, banyak UMKM masih menghadapi kendala dalam pengelolaan data karyawan, kehadiran, penggajian, pelatihan, dan penilaian kinerja yang masih dilakukan secara manual. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan pada UMKM di Kabupaten Mojokerto dengan tujuan meningkatkan kapasitas pelaku usaha dalam mengelola SDM melalui pemanfaatan Dashboard SDM berbasis digital. Metode yang digunakan meliputi identifikasi kebutuhan, pelatihan manajemen SDM, praktik penggunaan dashboard, serta pendampingan implementasi. Dashboard yang dikembangkan mengintegrasikan data karyawan, kehadiran, cuti, penggajian, pelatihan, dan kinerja dalam satu sistem yang mudah digunakan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa 30 dari 34 peserta (88,2%) mampu mengoperasikan Dashboard SDM untuk mendukung administrasi dan monitoring SDM secara lebih terstruktur. Implementasi dashboard juga meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan informasi dan pengambilan keputusan berbasis data dalam pengelolaan SDM. Kegiatan ini menunjukkan bahwa digitalisasi manajemen SDM dapat menjadi solusi praktis untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM.

Kata Kunci: UMKM, manajemen sumber daya manusia, dashboard digital, transformasi digital, pengabdian kepada masyarakat.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia dengan kontribusi lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja nasional [1], [2]. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa keberlanjutan dan peningkatan kapasitas UMKM memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi

dan penciptaan lapangan kerja. Namun demikian, sebagian besar UMKM masih menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), termasuk keterbatasan sistem manajemen, rendahnya kapasitas pengelolaan karyawan, serta keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi untuk mendukung proses bisnis [1], [3]. Permasalahan tersebut antara lain tercermin dalam belum optimalnya pengelolaan dan retensi karyawan, sistem pencatatan kehadiran yang belum terintegrasi, evaluasi kinerja yang belum dilakukan secara sistematis, serta pengelolaan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan yang masih terbatas. Sebagai contoh, sebuah UMKM dapat menghadapi kondisi ketika pengelolaan karyawan masih dilakukan secara sederhana, seperti pencatatan kehadiran yang dilakukan secara manual, evaluasi kinerja yang belum terdokumentasi secara sistematis, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi yang belum terencana, sehingga pemilik usaha mengalami kesulitan dalam memantau kinerja, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Permasalahan pengelolaan SDM tersebut dapat berdampak pada efisiensi operasional dan kemampuan UMKM dalam mempertahankan kualitas layanan maupun produktivitas tenaga kerja. Pengelolaan SDM yang tidak didukung oleh informasi yang akurat dan terdokumentasi juga dapat menghambat proses pengambilan keputusan manajerial [4]. Banyak UMKM masih melakukan pencatatan data karyawan secara manual sehingga informasi terkait kehadiran, penggajian, cuti, pelatihan, dan kinerja sulit dipantau secara terintegrasi dan real-time. Keterbatasan tersebut menjadi salah satu bentuk kesenjangan digital yang masih dihadapi UMKM, khususnya dalam pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pengelolaan usaha [1], [3]. Pencatatan data karyawan yang masih dilakukan secara manual menyebabkan informasi terkait kehadiran, penggajian, cuti, pelatihan, dan kinerja belum dapat dipantau secara terintegrasi dan real-time. Kondisi serupa juga ditemukan pada UMKM mitra di Kabupaten Mojokerto, yang masih menghadapi keterbatasan dalam mengintegrasikan dan memanfaatkan data SDM untuk mendukung pengelolaan karyawan dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, permasalahan yang dihadapi mitra merupakan bagian dari tantangan digitalisasi pengelolaan SDM yang secara lebih luas masih dihadapi oleh UMKM, tetapi memiliki karakteristik dan kebutuhan spesifik sesuai dengan kondisi operasional UMKM di Kabupaten Mojokerto.

Transformasi digital menjadi salah satu pendekatan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM pada UMKM. Digitalisasi memungkinkan organisasi mengintegrasikan data dan proses bisnis sehingga informasi dapat digunakan secara lebih cepat untuk mendukung aktivitas operasional dan pengambilan keputusan [5]. Dalam konteks pengelolaan SDM, pemanfaatan human resource analytics dan sistem informasi SDM dapat membantu organisasi mengubah data karyawan menjadi informasi yang mendukung monitoring, evaluasi, dan pengambilan keputusan [4], [6]. Pemanfaatan dashboard SDM memungkinkan pelaku usaha memperoleh informasi yang terintegrasi mengenai data karyawan, kehadiran, penggajian, cuti, pelatihan, dan kinerja dalam satu platform yang mudah digunakan. Visualisasi data melalui dashboard juga dapat membantu pengguna memahami kondisi SDM secara lebih cepat serta mengidentifikasi informasi penting yang memerlukan tindak lanjut.

Berdasarkan kondisi tersebut, tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Program Studi Bisnis Digital Universitas Negeri Surabaya melaksanakan kegiatan pelatihan dan pendampingan implementasi Dashboard SDM untuk UMKM. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, efisien, dan terukur melalui pemanfaatan teknologi digital. Dashboard yang diperkenalkan diharapkan dapat membantu pelaku UMKM melakukan pencatatan dan pemantauan data SDM secara lebih terstruktur, sekaligus menyediakan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi dan pengambilan keputusan terkait pengelolaan karyawan.

METODE

Kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui pendekatan pelatihan partisipatif dan pendampingan implementasi sistem dashboard SDM. Metode yang digunakan terdiri atas beberapa tahapan yang saling terintegrasi sebagaimana ditunjukkan pada alur berikut.



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tahap 1: Identifikasi Kebutuhan

Tim PKM melakukan observasi dan diskusi dengan pelaku UMKM di Kabupaten Mojokerto untuk mengidentifikasi permasalahan utama dalam pengelolaan SDM. UMKM yang dipilih sebagai peserta kegiatan pelatihan ditetapkan berdasarkan beberapa kriteria, yaitu UMKM yang telah menjalankan kegiatan usaha secara aktif, memiliki karyawan atau tenaga kerja yang perlu dikelola secara administratif, masih menghadapi keterbatasan dalam pencatatan dan pengelolaan data SDM, serta memiliki kesediaan untuk mengikuti proses pelatihan dan menerapkan teknologi digital dalam pengelolaan SDM. Pemilihan juga mempertimbangkan keterwakilan bidang usaha UMKM di wilayah mitra, dengan prioritas pada sektor yang memiliki proporsi pelaku usaha terbesar, seperti makanan dan minuman, serta sektor jasa dan lainnya, fashion dan konveksi, pertanian/peternakan/perikanan, dan furnitur dan mebel. Fokus identifikasi meliputi pengelolaan data karyawan, kehadiran, penggajian, penilaian kinerja, serta pencatatan pelatihan dan sertifikasi

Tahap 2: Penyusunan Dashboard SDM

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, tim mengembangkan dashboard SDM yang terdiri atas beberapa modul utama, yaitu: Data SDM, Kehadiran Karyawan, Penggajian dan Lembur, Cuti dan Perizinan; Penilaian Kinerja; Pelatihan; dan Sertifikasi Dashboard Monitoring SDM.

Dashboard dirancang menggunakan platform spreadsheet digital sehingga mudah dioperasikan oleh pelaku UMKM tanpa memerlukan investasi perangkat lunak yang mahal.

Tahap 3: Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan dalam bentuk penyampaian materi mengenai:

1. Pentingnya manajemen SDM bagi UMKM.
2. Penyusunan standar operasional prosedur (SOP).
3. Identifikasi permasalahan SDM.
4. Pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan SDM.
5. Penggunaan dashboard SDM untuk monitoring dan evaluasi karyawan.

Tahap 4: Praktik dan Pendampingan

Peserta melakukan praktik langsung memasukkan data karyawan, mengelola kehadiran, menghitung gaji, mencatat pelatihan, serta melakukan penilaian kinerja menggunakan dashboard yang telah disediakan. Tim PKM memberikan pendampingan teknis selama proses implementasi.

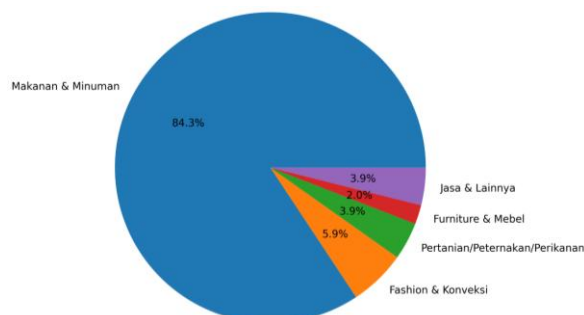
Tahap 5: Monitoring dan Evaluasi

Evaluasi dilakukan melalui observasi penggunaan dashboard, diskusi dengan peserta, serta pengukuran tingkat pemahaman dan kemampuan peserta dalam mengoperasikan sistem yang telah diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

Kegiatan pelatihan dan pendampingan dilaksanakan pada 1 Agustus 2026 pukul 12.00–16.00 WIB di Astana Jabal Sirr, Mojokerto. Kegiatan diikuti oleh 34 pelaku UMKM dari berbagai bidang usaha, dengan mayoritas peserta berasal dari sektor makanan dan minuman, serta sebagian lainnya bergerak pada bidang fashion dan konveksi, jasa, furnitur dan mebel, serta pertanian, peternakan, dan perikanan.



Gambar 2. Sebaran bidang UMKM Kab. Mojokerto yang mengikuti Pelatihan Dashboard SDM

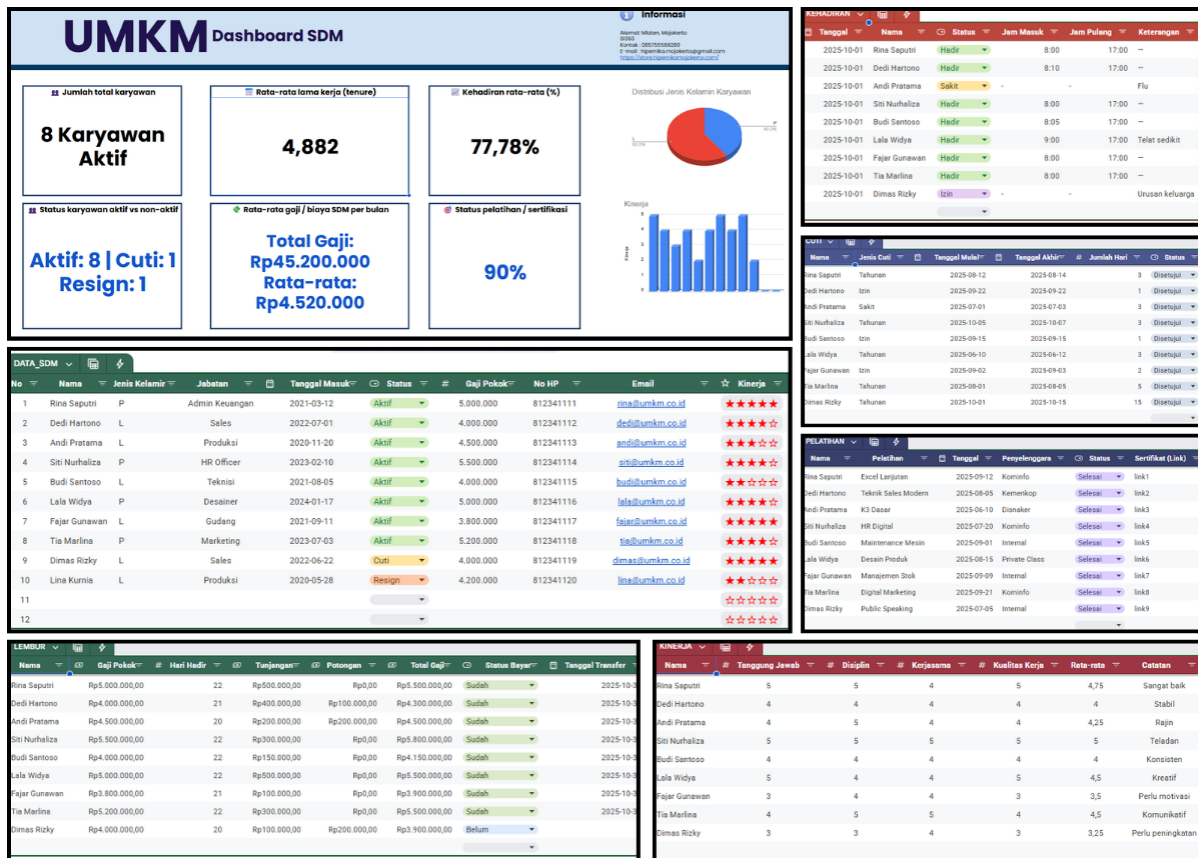
Materi yang diberikan mencakup konsep dasar manajemen SDM serta implementasi Dashboard SDM. Kegiatan dilaksanakan melalui penyampaian materi, demonstrasi penggunaan dashboard, praktik langsung, dan pendampingan kepada peserta agar mampu mengimplementasikan sistem pengelolaan SDM secara lebih terstruktur sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing UMKM. Peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi selama sesi pelatihan dan praktik. Sebagian besar peserta sebelumnya masih menggunakan pencatatan manual sehingga dashboard SDM menjadi solusi baru yang dinilai mampu membantu proses administrasi usaha secara lebih sistematis.



Gambar 3. Foto Kegiatan PKM

Implementasi Dashboard SDM

Dashboard yang diimplementasikan mampu mengintegrasikan berbagai data SDM ke dalam satu tampilan utama. Dashboard menampilkan informasi seperti jumlah karyawan aktif, rata-rata masa kerja, tingkat kehadiran, distribusi gender, status pelatihan, serta indikator kinerja karyawan.



Gambar 2. Dashboard Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital

Berdasarkan hasil implementasi, dashboard mampu memberikan visualisasi data yang lebih mudah dipahami oleh pemilik UMKM dibandingkan metode pencatatan konvensional. Informasi yang sebelumnya tersebar pada berbagai dokumen kini dapat dipantau secara real-time melalui satu dashboard terintegrasi.

Peningkatan Efektivitas Pengelolaan SDM

Penerapan dashboard memberikan beberapa manfaat utama bagi UMKM, antara lain:

- 1. Pengelolaan Data Karyawan Lebih Terstruktur:** Data identitas, jabatan, status kerja, kontak, dan informasi penggajian tersimpan dalam basis data yang terorganisasi sehingga memudahkan pencarian dan pembaruan data karyawan.
- 2. Monitoring Kehadiran yang Lebih Akurat:** Pencatatan kehadiran harian memungkinkan pemilik usaha memantau tingkat disiplin karyawan serta mengidentifikasi pola ketidakhadiran yang dapat memengaruhi produktivitas usaha.
- 3. Efisiensi Administrasi :** Dashboard membantu menghitung gaji berdasarkan data kehadiran, tunjangan, dan potongan secara otomatis sehingga mengurangi kesalahan perhitungan yang sering terjadi pada sistem manual.
- 4. Evaluasi Kinerja yang Terukur:** Melalui fitur penilaian kinerja, pemilik usaha dapat mengevaluasi aspek tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan kualitas kerja karyawan menggunakan indikator yang jelas dan terukur.
- 5. Monitoring Pelatihan dan Sertifikasi:** Dashboard memungkinkan UMKM memantau partisipasi karyawan dalam pelatihan serta status sertifikasi yang dimiliki sehingga mendukung pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan.

Dampak Kegiatan

Sebelum kegiatan, dari 34 pelaku UMKM, sebanyak 8 peserta telah menggunakan pencatatan SDM berbasis digital, sementara 26 peserta masih mengandalkan pencatatan manual. Setelah kegiatan pelatihan dan pendampingan, sebanyak 30 peserta (88,2%) mampu menggunakan Dashboard SDM untuk mendukung pengelolaan data karyawan, sedangkan 4 peserta (11,8%) masih memerlukan pendampingan lanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan peningkatan pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan SDM dan mendorong pelaku UMKM menuju tata kelola yang lebih terstruktur dan berbasis data.

PENUTUP

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat berupa pelatihan dan pendampingan implementasi Dashboard SDM telah mendukung peningkatan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, efisien, dan terukur melalui pemanfaatan teknologi digital. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa 30 dari 34 peserta (88,2%) mampu mengoperasikan Dashboard SDM untuk mendukung pencatatan, administrasi, dan monitoring SDM secara lebih terstruktur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar peserta telah mampu memanfaatkan dashboard dalam pengelolaan informasi SDM, sekaligus memahami pentingnya penggunaan data sebagai dasar monitoring dan pengambilan keputusan.

Dashboard SDM yang diimplementasikan mengintegrasikan informasi karyawan, kehadiran, cuti, penggajian, pelatihan, dan kinerja dalam satu sistem. Dengan demikian, tujuan kegiatan untuk meningkatkan kapasitas pelaku UMKM dalam pengelolaan SDM berbasis digital dapat tercapai. Pengembangan selanjutnya dapat diarahkan pada penyempurnaan fitur analitik dan integrasi kecerdasan buatan untuk mendukung analisis kinerja, rekomendasi pelatihan, dan otomatisasi administrasi SDM.

REFERENCES

- [1] OCED, *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2023*. OECD Publishing, 2024. doi: 10.1787/342b8564-en.
- [2] Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, “Perkembangan data usaha mikro, kecil, menengah (UMKM) dan usaha besar,” *Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia*, 2023. https://175utx.umkm.go.id/uploads/PERKEMBANGAN_DATA_UMKM_NON_PERTANIAN_TAHUN_2024_2025_SIDT_UMKM_1177b5d58d.pdf (diakses pada 20 Agustus 2026)
- [3] Sailesh Tiwari, “Beyond Unicorns: Harnessing Digital Technologies for Inclusion in Indonesia,” *World Bank Group*. <https://www.worldbank.org/en/country/indonesia/publication/beyond-unicorns-harnessing-digital-technologies-for-inclusion-in-indonesia> (diakses pada 20 Agustus 2026)
- [4] J. H. Marler dan J. W. Boudreau, “An evidence-based review of HR Analytics,” *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 28, no. 1, hlm. 3–26, Jan 2017, doi: 10.1080/09585192.2016.1244699.
- [5] G. Vial, “Understanding digital transformation: A review and a research agenda,” *The Journal of Strategic Information Systems*, vol. 28, no. 2, hlm. 118–144, Jun 2019, doi: 10.1016/j.jsis.2019.01.003.
- [6] D. B. Minbaeva, “Building credible human capital analytics for organizational competitive advantage,” *Hum. Resour. Manage.*, vol. 57, no. 3, hlm. 701–713, Mei 2018, doi: 10.1002/hrm.21848.