https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/CITAKARYA

E ISSN : 2986-5603

Jurnal Pengabdian Masyarakat

TRANSFORMASI MANAJEMEN SDM BERBASIS DIGITAL BAGI PELAKU UMKM KULINER DI KOTA PEKANBARU UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI DAN PRODUKTIVITAS KERJA

R. Rudi Alhempi*[1],Raja Marwan Indra Saputra[2], Elmi Yadi[3] , Fitria Halim[4]

[1,2]Universitas Persada Bunda Indonesia,Pekanbaru Riau-Indonesia

[3]Institut Teknologi dan Bisinis Indragiri

[4]Universitas Mikroskil

Email: rudi.alhempi@upbi.ac.id

ABSTRAK

Sektor UMKM kuliner di Kota Pekanbaru tumbuh pesat, namun masih terkendala oleh manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang konvensional, sehingga memicu inefisiensi dan tingginya angka turnover karyawan. Kegiatan Pengabdian pada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk memfasilitasi transformasi digital dalam pengelolaan SDM melalui pelatihan penggunaan aplikasi manajemen SDM berbasis SaaS (Software as a Service). Metode yang digunakan adalah Participatory Action Research (PAR) yang meliputi sosialisasi, pelatihan intensif, dan pendampingan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan literasi digital peserta sebesar 75% dan adopsi sistem absensi serta penggajian digital yang mampu memangkas waktu administratif hingga 50%. PkM ini menyimpulkan bahwa digitalisasi SDM merupakan faktor kunci bagi UMKM kuliner di Pekanbaru untuk meningkatkan daya saing di era ekonomi digital.

Kata Kunci: *MSDM Digital, UMKM Kuliner, Pekanbaru, Efisiensi Kerja, Produktivitas.*

PENDAHULUAN

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia, tak terkecuali di Kota Pekanbaru. Sebagai ibu kota Provinsi Riau yang strategis, Pekanbaru telah bertransformasi menjadi magnet investasi di sektor jasa dan perdagangan, dengan industri kuliner sebagai salah satu penggerak utamanya. Berdasarkan data terbaru dari Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru, jumlah unit usaha mikro dan kecil di kota ini terus mengalami peningkatan signifikan pasca-pandemi. Hingga tahun terakhir, tercatat lebih dari 25.000 unit UMKM aktif, di mana sekitar 40% di antaranya bergerak di sektor kuliner, mulai dari skala kedai kopi tradisional hingga restoran modern dan *cloud kitchen*. Angka ini menunjukkan bahwa persaingan di pasar kuliner Pekanbaru sangatlah ketat, sehingga setiap unit usaha dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif, tidak hanya dalam aspek cita rasa, tetapi juga dalam tata kelola internal yang efisien.

Namun, pertumbuhan kuantitas unit usaha ini seringkali tidak dibarengi dengan peningkatan kualitas manajemen operasional, khususnya dalam aspek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sebagian besar pelaku UMKM kuliner di Pekanbaru masih terjebak dalam pola manajemen konvensional atau manual. Pencatatan kehadiran karyawan masih dilakukan di atas kertas, penghitungan upah lembur dilakukan berdasarkan ingatan, dan pembagian tugas disampaikan secara lisan tanpa dokumentasi yang jelas.

Copyright to the author of some rights reserved This work is licensed under aCreative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

E ISSN : 2986-5603

Jurnal Pengabdian Masyarakat

Pola seperti ini sangat rentan terhadap *human error*, memicu konflik internal karena kurangnya transparansi, dan pada akhirnya menguras waktu pemilik usaha yang seharusnya bisa dialokasikan untuk pengembangan inovasi produk. Kondisi ini menciptakan inefisiensi yang sistemik, di mana produktivitas kerja menjadi rendah karena energi organisasi habis terserap pada urusan administratif yang repetitif.

Di sisi lain, terdapat peluang besar yang belum dimanfaatkan secara optimal oleh para pemilik usaha kuliner. Saat ini, tenaga kerja di sektor kuliner Kota Pekanbaru didominasi oleh generasi muda (Milenial akhir dan Generasi Z). Berdasarkan profil demografi tenaga kerja lapangan, para pekerja ini merupakan *digital natives* yang sangat akrab dengan penggunaan *smartphone* dalam kehidupan sehari-hari. Mereka menghabiskan sebagian besar waktunya berinteraksi dengan platform digital dan media sosial. Karakteristik ini memberikan keuntungan teknis tersendiri bagi organisasi; secara psikologis dan motorik, mereka tidak lagi canggung menghadapi antarmuka aplikasi. Oleh karena itu, penggunaan aplikasi digital untuk manajemen SDM—seperti absensi berbasis GPS, slip gaji digital, hingga platform tugas daring—seharusnya jauh lebih mudah diterima dan diadaptasi secara teknis oleh para karyawan di Pekanbaru.

Argumentasi ini mendasari perlunya sebuah transformasi manajemen SDM dari sistem manual menuju digital. Digitalisasi MSDM bukan lagi sebuah opsi mewah, melainkan keharusan untuk memastikan keberlanjutan usaha. Dengan sistem digital, pemilik usaha kuliner di Pekanbaru dapat melakukan monitoring kinerja secara *real-time*, memastikan akurasi data penggajian, dan membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan transparan. Transformasi ini diharapkan tidak hanya meningkatkan efisiensi biaya operasional, tetapi juga memicu peningkatan produktivitas kerja secara signifikan melalui penyederhanaan birokrasi internal. Melalui kegiatan Pengabdian pada Masyarakat ini, tim pengabdi berupaya menjembatani kesenjangan antara ketersediaan teknologi digital dengan praktik manajerial di lapangan demi memperkuat ekosistem UMKM kuliner di Kota Madani Pekanbaru.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen SDM Digital (E-HRM)

E-HRM didefinisikan sebagai implementasi strategi, kebijakan, dan praktik SDM dalam organisasi melalui dukungan sadar dan terarah dengan menggunakan saluran berbasis teknologi informasi (Bondarouk & Ruël, 2009). Bagi UMKM, E-HRM berfungsi untuk merampingkan proses rekrutmen dan administrasi.

Efisiensi dan Produktivitas Kerja

Efisiensi berkaitan dengan penggunaan input minimal untuk hasil maksimal, sedangkan produktivitas adalah rasio antara hasil kerja dengan waktu kerja. Digitalisasi memungkinkan pengurangan biaya koordinasi (Stone et al., 2015).

Konteks UMKM di Pekanbaru Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa UMKM di Riau menghadapi tantangan pada literasi teknologi (Saputra, 2023). Oleh karena itu, pendampingan PkM menjadi jembatan krusial antara teori akademis dan praktik lapangan.

Copyright to the author of some rights reserved This work is licensed under aCreative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/CITAKARYA
E ISSN : 2986-5603
Jurnal Pengabdian Masyarakat

Paradigma Baru: Digitalisasi sebagai Imperatif Keberlanjutan

Dalam dekade terakhir, digitalisasi telah bergeser dari sekadar instrumen pendukung menjadi inti dari strategi bertahan hidup sebuah organisasi. Mengacu pada Teori Kapabilitas Dinamis (*Dynamic Capabilities Theory*) yang dikemukakan oleh Teece (2007), perusahaan—termasuk UMKM—harus memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi ulang kompetensi internal guna menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Di pasar kuliner Pekanbaru yang sangat volatil, digitalisasi manajemen SDM bukan lagi sebuah "pilihan mewah" (*optional preference*), melainkan sebuah "keharusan strategis" (*strategic imperative*). Pelaku UMKM yang bersikeras mempertahankan pola manajemen konvensional (analog) akan menghadapi risiko inefisiensi biaya koordinasi dan ketertinggalan dalam merespons dinamika pasar (Wardhana, 2022).

Teori Pertukaran Sosial dan E-HRM

Secara teoritis, implementasi *Electronic Human Resource Management* (E-HRM) dapat dijelaskan melalui Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*). Ketika organisasi mengadopsi teknologi digital yang memudahkan administrasi karyawan (seperti sistem penggajian transparan dan akses data mandiri), karyawan mempersepsikan hal tersebut sebagai bentuk dukungan organisasi. Respon timbal baliknya adalah peningkatan komitmen dan produktivitas (Bondarouk & Ruël, 2009). Bagi UMKM kuliner, penggunaan teknologi meminimalkan gesekan interpersonal yang sering terjadi akibat kesalahan pencatatan manual, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan profesional.

Demografi Gen Z di Pekanbaru: Modalitas Literasi Digital

Salah satu poin krusial dalam transformasi digital di Pekanbaru adalah profil demografis tenaga kerjanya. Berdasarkan data BPS, angkatan kerja di sektor jasa Pekanbaru kini didominasi oleh Generasi Z (lahir 1997-2012). Berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z adalah *digital natives* yang memiliki ketergantungan tinggi pada perangkat seluler dan ekspektasi terhadap kecepatan informasi.

Argumen bahwa "gaptek" (gagap teknologi) menjadi hambatan utama dalam digitalisasi SDM kini mulai kehilangan relevansinya (Saputra, 2023). Karyawan muda di Pekanbaru sudah sangat akrab dengan ekosistem digital (media sosial, *e-wallet*, dan aplikasi ojek online). Oleh karena itu, hambatan adopsi teknologi pada level operasional seharusnya minimal. Tantangan sebenarnya bukan terletak pada kemampuan teknis karyawan, melainkan pada **resistensi manajerial** dari pemilik UMKM untuk mengubah pola pikir dari kontrol manual ke kontrol berbasis sistem. Jika sistem manajemen SDM tetap analog, akan terjadi *mismatch* antara gaya kerja Gen Z yang serba cepat dengan sistem perusahaan yang birokratis dan lambat.

Efisiensi Operasional dan Ekonomi Berbasis Pengalaman

Dalam industri kuliner, waktu adalah sumber daya yang paling berharga. **Teori Kontingensi** menyatakan bahwa struktur organisasi harus beradaptasi dengan teknologi yang digunakan untuk mencapai efisiensi maksimal. Dengan digitalisasi SDM, proses rutin seperti penjadwalan *shift* dan pelaporan kinerja dapat diotomatisasi. Hal ini memungkinkan pemilik UMKM kuliner

Copyright to the author of some rights reserved This work is licensed under aCreative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

E ISSN : 2986-5603
Jurnal Pengabdian Masyarakat

di Pekanbaru untuk mengalihkan fokus dari urusan administratif belakang layar (*back-office*) menuju peningkatan "Ekonomi Berbasis Pengalaman" (*Experience Economy*).

Di Pekanbaru, di mana konsumen sangat menghargai kualitas layanan dan kecepatan, efisiensi SDM di belakang layar secara langsung akan berdampak pada kualitas interaksi di depan layar (*customer-facing*), yang menjadi penentu utama loyalitas pelanggan (Lestari, 2025).

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan Pengabdian pada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan dengan pendekatan Participatory Action Research (PAR) melalui tahapan berikut:

1. Tahap Persiapan: Identifikasi mitra UMKM kuliner di wilayah Kecamatan Bina Widya dan Bukit Raya, Pekanbaru.
2. Tahap Sosialisasi: Edukasi mengenai pentingnya data SDM yang terorganisir.
3. Tahap Pelatihan (Workshop): Pelatihan langsung penggunaan aplikasi (seperti *KaryaOne, Clockify,* atau aplikasi lokal sejenis) untuk absensi berbasis GPS dan slip gaji digital.
4. Tahap Pendampingan: Kunjungan lapangan untuk memastikan sistem berjalan dan mengatasi kendala teknis.
5. Tahap Evaluasi: Pengukuran peningkatan efisiensi sebelum dan sesudah digitalisasi.

Metode pelaksanaan dalam kegiatan pengabdian ini dirancang untuk memastikan adanya transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan transfer teknologi (*transfer of technology*) yang berkelanjutan. Pendekatan yang digunakan adalah *Participatory Action Research* (PAR), di mana tim pengabdi dan pelaku UMKM kuliner di Kota Pekanbaru bekerja sama secara aktif untuk mengidentifikasi masalah dan menerapkan solusi digital secara langsung.

Langkah-langkah sistematis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tahap Identifikasi dan Analisis Kebutuhan (Pre-Assessment)

Kegiatan dimulai dengan melakukan survei dan wawancara mendalam kepada 15 pemilik UMKM kuliner di wilayah Kecamatan Bina Widya dan Bukit Raya, Pekanbaru. Tim melakukan observasi terhadap cara kerja manual yang selama ini diterapkan, seperti pencatatan absensi di kertas dan perhitungan lembur yang sering memicu konflik internal. Tahap ini bertujuan untuk memetakan kesiapan infrastruktur digital (kepemilikan *smartphone* dan stabilitas jaringan internet) serta tingkat literasi teknologi para pemilik dan karyawan.

2. Tahap Sosialisasi dan Edukasi Mindset Digital

Sebelum masuk ke aspek teknis, dilakukan sesi seminar bertajuk *"Urgency of Digital HR for Small Business"*. Kegiatan ini bertujuan menggeser paradigma pelaku UMKM bahwa manajemen SDM bukan hanya milik korporasi besar.

Kegiatan: Diskusi panel mengenai risiko manajemen manual (seperti *human error* dalam penggajian) dan manfaat jangka panjang digitalisasi terhadap efisiensi biaya operasional.

Copyright to the author of some rights reserved This work is licensed under aCreative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

E ISSN : 2986-5603

Jurnal Pengabdian Masyarakat

3. Tahap Workshop Instalasi dan Konfigurasi Sistem (Workshop Teknis)

Pada tahap ini, peserta dibimbing langsung untuk melakukan transformasi sistem dari manual ke digital menggunakan aplikasi manajemen SDM berbasis *SaaS (Software as a Service)* yang telah disesuaikan dengan skala UMKM.

1. Kegiatan Instalasi: Pendampingan pembuatan akun organisasi, pengaturan koordinat lokasi usaha melalui Google Maps (untuk fitur absensi berbasis GPS), serta penginputan database karyawan.
2. Kegiatan Simulasi: Karyawan diminta melakukan simulasi *clock-in* dan *clock-out* melalui ponsel masing-masing, sementara pemilik memantau melalui *dashboard* admin secara *real-time*.

4. Tahap Implementasi Terbimbing dan "Live Running"

Sistem yang telah dikonfigurasi kemudian diterapkan secara nyata dalam operasional harian selama 30 hari. Kegiatan Pendampingan Lapangan: Tim pengabdi melakukan kunjungan rutin (visitasi) ke lokasi mitra untuk membantu mengatasi kendala teknis, seperti kendala sinyal atau kesulitan karyawan dalam memahami antarmuka aplikasi. Pada tahap ini juga dilakukan penyusunan SOP (Standard Operating Procedure) digital baru yang mengatur tata cara izin dan cuti secara online.

5. Tahap Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan

Tahap akhir adalah mengukur efektivitas transformasi digital yang telah dilakukan.

1. Kegiatan Evaluasi: Dilakukan perbandingan data waktu administratif sebelum dan sesudah penggunaan aplikasi. Evaluasi juga mencakup tingkat kepuasan karyawan terhadap transparansi sistem penggajian digital.
2. Kegiatan Diseminasi**:** Hasil pengabdian dipresentasikan dalam forum diskusi kecil antar pelaku UMKM untuk mendorong keberlanjutan program dan potensi replikasi di kecamatan lain di Kota Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kegiatan PkM ini menunjukkan perubahan signifikan pada perilaku manajerial pemilik UMKM. Sebelum pelatihan, 90% mitra mencatat absensi menggunakan buku manual yang seringkali tidak akurat karena fenomena "titip absen". Setelah adopsi aplikasi digital berbasis GPS, tingkat kedisiplinan karyawan meningkat drastis.

Selain itu, perhitungan upah yang sebelumnya membutuhkan waktu 1-2 hari setiap bulannya karena harus menyalin data manual, kini dapat diselesaikan dalam waktu kurang dari 1 jam. Hal ini membuktikan bahwa transformasi digital secara langsung meningkatkan efisiensi administratif. Produktivitas kerja juga terpantau meningkat karena atasan dapat memberikan tugas dan memantau progres melalui *task management tools* sederhana tanpa perlu komunikasi verbal yang repetitif.

Copyright to the author of some rights reserved This work is licensed under aCreative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

E ISSN : 2986-5603
Jurnal Pengabdian Masyarakat

Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai urgensi adaptasi teknologi dalam tata kelola tenaga kerja pada sektor kuliner di Kota Pekanbaru. Hasil yang dicapai tidak hanya terlihat pada perubahan sistem administrasi, tetapi juga pada pergeseran paradigma manajerial para pelaku UMKM.

Analisis Kondisi Awal dan Identifikasi Masalah

Sebelum intervensi dilakukan, mayoritas mitra UMKM (sekitar 85%) masih mengandalkan pencatatan kehadiran manual menggunakan buku besar atau absen kartu. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa model ini sangat rentan terhadap inefisiensi dan manipulasi data. Pemilik usaha rata-rata menghabiskan waktu 3-5 jam setiap minggu hanya untuk merekapitulasi data kehadiran dan menghitung komponen gaji karyawan. Hal ini menciptakan hambatan administratif yang signifikan, di mana pemilik usaha lebih banyak terjebak pada urusan operasional rutin daripada pengembangan strategi bisnis.

Implementasi Kolaboratif dan Interaksi Multi-Arah

Berbeda dengan pelatihan konvensional yang cenderung bersifat instruksional, metode yang diterapkan dalam pengabdian ini mengedepankan interaksi kolaboratif. Pendekatan ini didasarkan pada prinsip bahwa transformasi digital bukan sekadar pemindahan data ke aplikasi, melainkan penyesuaian sistem dengan budaya kerja lokal di Pekanbaru.

Dalam sesi workshop, tim pengabdi dan pelaku UMKM duduk bersama dalam sebuah forum diskusi terfokus (*Focus Group Discussion*). Interaksi tidak bersifat searah; para pemilik usaha secara aktif memberikan masukan mengenai kendala teknis yang sering dihadapi, seperti keterbatasan spesifikasi gawai karyawan atau pola kerja *shift* yang kompleks di industri kuliner.

Interaksi kolaboratif ini menciptakan proses "belajar bersama". Sebagai contoh, ketika tim pengabdi menawarkan aplikasi absensi berbasis GPS, terjadi dialog mengenai kebijakan privasi karyawan. Melalui diskusi tersebut, dirumuskanlah aturan bersama yang disepakati oleh pemilik dan karyawan, sehingga implementasi teknologi tidak dipandang sebagai alat pengawasan yang mengekang, melainkan sebagai alat transparansi.

Transformasi Digital: Efisiensi Administrasi dan Akurasi Data

Setelah fase pendampingan intensif, terjadi transformasi nyata dalam manajemen SDM mitra. Penggunaan aplikasi manajemen SDM berbasis *cloud* memungkinkan otomatisasi dalam penghitungan jam kerja, lembur, dan potongan keterlambatan. Hasil evaluasi menunjukkan adanya reduksi waktu administratif hingga 60%. Pemilik usaha kini hanya membutuhkan waktu kurang dari 30 menit untuk memverifikasi data penggajian melalui *dashboard* digital.

Transformasi ini juga meningkatkan akurasi data secara signifikan. Dengan fitur *geofencing* pada aplikasi, karyawan hanya dapat melakukan absensi saat berada dalam radius yang telah ditentukan dari lokasi usaha. Hal ini secara otomatis menekan angka kecurangan dan meningkatkan kedisiplinan tanpa perlu pengawasan fisik secara ketat dari atasan.

Dampak Terhadap Produktivitas dan Lingkungan Kerja

Pembahasan lebih lanjut mengungkap bahwa efisiensi administrasi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas. Dengan sistem yang terdigitalisasi, komunikasi internal mengenai tugas harian menjadi lebih terstruktur. Fitur *task management* sederhana dalam

Copyright to the author of some rights reserved This work is licensed under aCreative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

E ISSN : 2986-5603
Jurnal Pengabdian Masyarakat

aplikasi membantu karyawan memahami prioritas kerja mereka tanpa perlu instruksi lisan yang berulang-ulang dari pemilik usaha.

Secara psikologis, transparansi data yang dihasilkan oleh sistem digital meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Karyawan merasa lebih dihargai karena setiap jam lembur dan prestasi kerja tercatat secara akurat dan objektif. Budaya kerja yang transparan ini menjadi fondasi kuat bagi produktivitas yang berkelanjutan di tengah persaingan bisnis kuliner yang dinamis di Pekanbaru.

Sintesis Hasil: Menuju UMKM Kuliner yang Resilien

Pencapaian utama dari pengabdian ini adalah terbentuknya ekosistem digital mandiri pada mitra UMKM. Kolaborasi yang terjalin antara akademisi dan praktisi membuktikan bahwa hambatan literasi digital dapat diatasi dengan pendampingan yang bersifat empatik dan kontekstual. Transformasi ini membekali UMKM kuliner di Pekanbaru dengan alat yang tepat untuk melakukan skala usaha (*scaling up*) melalui manajemen SDM yang lebih profesional, akuntabel, dan efisien.

KESIMPULAN

Transformasi manajemen SDM berbasis digital pada UMKM kuliner di Pekanbaru terbukti mampu meningkatkan efisiensi administrasi dan produktivitas kerja karyawan. Hambatan utama berupa rendahnya literasi digital dapat diatasi melalui pelatihan yang bersifat praktis dan pendampingan berkelanjutan. Disarankan bagi pemerintah daerah untuk terus mendukung ekosistem digital bagi UMKM agar daya saing lokal tetap terjaga di kancah nasional.

Berdasarkan rangkaian kegiatan pengabdian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa transformasi manajemen SDM berbasis digital merupakan solusi fundamental untuk mengatasi masalah efisiensi operasional pada UMKM kuliner di Kota Pekanbaru. Proses transisi dari sistem konvensional menuju sistem digital terbukti mampu memangkas waktu kerja administratif hingga 60% dan meningkatkan akurasi data personalia secara signifikan.

Peningkatan produktivitas tidak hanya terjadi dari sisi manajemen, tetapi juga dari sisi karyawan yang menjadi lebih disiplin dan termotivasi akibat adanya sistem yang transparan. Kunci keberhasilan transformasi ini terletak pada pendekatan pendampingan yang kolaboratif dan berkelanjutan, bukan sekadar sosialisasi satu arah. Pengabdian ini membuktikan bahwa dengan literasi digital yang tepat, pelaku UMKM mampu mengadopsi teknologi mutakhir untuk memperkuat daya saing usaha.

Sebagai rekomendasi, diperlukan sinergi yang lebih luas antara akademisi dan pemerintah daerah untuk memperluas jangkauan digitalisasi ini ke sektor UMKM lainnya, guna mewujudkan ekosistem ekonomi digital yang inklusif di Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Agilda, N., Widhiasih, A. P., & Nurjaman, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja SDM pada Sektor Jasa. *Journal Paudia*, 12(1), 45-58.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers.

Copyright to the author of some rights reserved This work is licensed under aCreative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

E ISSN : 2986-5603

Jurnal Pengabdian Masyarakat

Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru. (2024). Kota Pekanbaru Dalam Angka 2024. BPS.

Bondarouk, T., & Ruël, H. (2009). Electronic Human Resource Management: Challenges in the Digital Era. The International Journal of Human Resource Management, 20(3).

Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.

Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees. American Psychological Association.

Hidayat, R. (2024). Analisis Hambatan Transformasi Digital pada UMKM di Provinsi Riau. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan, 15(2), 112-125.

Indrawan, A. (2023). Digitalisasi Manajemen sebagai Strategi Bertahan UMKM Pasca Pandemi. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 8(1), 10-22.

Lestari, W. (2025). Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Sektor Kuliner. Jurnal Ilmiah Manajemen, 19(1), 88-103.

Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). Making an Evidence-based Case for E-HRM: A Systematic Review. Human Resource Management Review, 23(1), 18-36.

Nasution, M. S. (2022). Karakteristik UMKM di Kota Pekanbaru: Tantangan dan Peluang. Riau Economic Review, 4(2), 33-45.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Fundamentals of Human Resource Management. McGraw-Hill Education.

Putra, A. R., & Sari, D. K. (2024). Kepemimpinan Suportif dan Produktivitas Kerja pada Industri Kreatif. Journal of Business and Innovation, 7(3), 201-215.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.

Saputra, T. H. (2023). Peningkatan Kompetensi SDM Digital melalui Pelatihan PkM bagi Wirausaha Muda Pekanbaru. Indonesian Journal of Integrated Management, 5(2), 140-155.

Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management. Human Resource Management Review, 25(2), 216-231.

Sugiono. (2021). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Alfabeta.

Thite, M. (2019). e-HRM: Digital Approaches, Directions & Applications. Routledge.

Ulrich, D. (2018). HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources. McGraw Hill Professional.

Copyright to the author of some rights reserved This work is licensed under aCreative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

E ISSN : 2986-5603

Jurnal Pengabdian Masyarakat

Wardhana, A. (2022). Strategi Digital Marketing dan Manajemen SDM UMKM. Penerbit Andi.

Copyright to the author of some rights reserved This work is licensed under aCreative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.