

Pelatihan Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kapasitas Manajerial UMKM


Jemi Cahya Adi Wijaya¹ *Aprilia Divi Yustita² Masetya Mukti³, Yuli Hariyati⁴

^{1,2,3}Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Banyuwangi, Jl. Raya Jember, Kawang, Labanasem, Kec. Kabat, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur, 68461, Indonesia

⁴Fakultas Pertanian Universitas Jember, Jalan Kalimantan No. 37 – Kampus Bumi Tegalboto, Kotak Pos 159, Jember, Jawa Timur, 68121, Indonesia

E-mail: jemi.cahya@poliwangi.ac.id

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6203>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 15 Mei April 2026

Revised: 18 Mei 2026

Accepted: 26 Mei 2026

Kata Kunci

Pelatihan SDM, Kapasitas Manajerial, UMKM, Pengelolaan Tenaga Kerja, Pengabdian Masyarakat

Keywords

Human Resource Training, Managerial Capacity, MSMEs, Workforce Management, Community Service.



ABSTRACT

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas manajerial pelaku UMKM melalui pelatihan pengelolaan sumber daya manusia. Program ini mendorong peserta agar mampu menyusun pembagian kerja, mengelola tenaga kerja, melakukan evaluasi kinerja sederhana, dan mengembangkan SDM secara lebih terstruktur dan efektif. Kegiatan dilaksanakan melalui tiga tahapan, yaitu persiapan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi. Tahap pelaksanaan dilakukan melalui ceramah interaktif, diskusi, simulasi, praktik langsung, dan pendampingan. Mitra kegiatan adalah UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur, khususnya pemilik dan pengelola usaha yang membutuhkan penguatan dalam pengelolaan tenaga kerja. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM dalam operasional usaha sehari-hari. Peserta mampu merancang pembagian kerja, mengatur peran kerja, menyusun instrumen evaluasi sederhana, dan merencanakan pengembangan tenaga kerja secara bertahap. Pendampingan turut memperkuat kepercayaan diri peserta dalam menerapkan praktik tersebut secara mandiri. Secara keseluruhan, kegiatan ini meningkatkan kapasitas manajerial, efisiensi kerja, profesionalitas usaha, dan keberlanjutan UMKM.

His community service activity aimed to strengthen the managerial capacity of MSME actors through human resource management training. The program encouraged participants to organize job divisions, manage workers, conduct simple performance evaluations, and develop human resources in a more structured and effective manner. The activity was implemented in three stages: preparation, implementation, and monitoring and evaluation. The implementation stage involved interactive lectures, discussions, simulations, hands-on practice, and mentoring. The partners were MSMEs assisted by the Provincial Cooperative Office, particularly business owners and managers who needed support in improving workforce management. The results showed increased participant understanding of the importance of human resource management in daily business operations. Participants were able to design job divisions, arrange work roles, prepare simple evaluation tools, and plan gradual employee development. Mentoring strengthened participant confidence in applying these practices independently. Overall, this activity improved managerial capacity, work efficiency, business professionalism, and MSME sustainability.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Jemi Cahya Adi Wijaya et al (2026) Pelatihan Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kapasitas Manajerial UMKM <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6203>

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor usaha yang memiliki peran penting dalam perekonomian masyarakat karena mampu menciptakan lapangan kerja, memperkuat pendapatan rumah tangga, serta mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis potensi lokal. Dalam konteks kegiatan pengabdian kepada masyarakat, UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur menjadi mitra yang memiliki potensi usaha cukup besar untuk dikembangkan secara lebih profesional. Namun, potensi tersebut belum sepenuhnya didukung oleh kapasitas manajerial yang memadai, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sebagian pelaku UMKM masih menjalankan usaha secara informal, belum memiliki pembagian kerja yang jelas, belum menerapkan sistem pengelolaan tenaga kerja secara terstruktur, serta masih terbatas dalam melakukan evaluasi kinerja dan pengembangan kapasitas tenaga kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam penguatan kapasitas manajerial UMKM. Keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, pemasaran, dan ketersediaan modal usaha, tetapi juga oleh kemampuan pelaku usaha dalam mengelola orang-orang yang terlibat dalam kegiatan produksi, pelayanan, administrasi, dan pemasaran. Dalam konteks UMKM, pengelolaan SDM dapat dipahami sebagai upaya sederhana tetapi terarah untuk menyusun pembagian tugas, mengatur peran kerja, membangun komunikasi internal, melakukan pengawasan tenaga kerja, menilai kinerja, serta mengembangkan keterampilan karyawan atau anggota usaha. (Madhavkumar, 2023; Putri & Lataruva, 2024) menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan UMKM.

Permasalahan tersebut juga terlihat pada UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur sebagai mitra kegiatan. Pelaku UMKM pada umumnya telah memiliki pengalaman praktis dalam menjalankan usaha, tetapi belum seluruhnya memiliki kemampuan manajerial yang memadai dalam mengatur sumber daya manusia. Beberapa persoalan yang sering muncul antara lain tugas antaranggota usaha masih tumpang tindih, keputusan kerja masih sangat bergantung pada pemilik usaha, belum tersedia standar kerja sederhana, belum ada indikator penilaian kinerja, serta belum terdapat program pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan. Kondisi ini dapat menghambat efisiensi kerja, menurunkan produktivitas, melemahkan kualitas layanan, dan membatasi kemampuan UMKM untuk berkembang menjadi unit usaha yang lebih profesional (Brotojoyo et al., 2023; Nabawi & Basuki, 2022).

Berdasarkan kondisi tersebut, pelatihan pengelolaan SDM menjadi solusi yang relevan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Pelatihan diperlukan untuk membantu pelaku UMKM memahami cara menyusun pembagian kerja, mengelola tenaga kerja, melakukan evaluasi kinerja, serta merancang pengembangan SDM secara sederhana, aplikatif, dan sesuai dengan kebutuhan usaha kecil. Pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai proses pendampingan untuk meningkatkan kesadaran manajerial, kedisiplinan organisasi usaha, dan kesiapan UMKM dalam menghadapi persaingan. Kegiatan pelatihan dan pendampingan SDM pada UMKM terbukti penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, adaptasi kerja, dan kemampuan pengelolaan usaha secara lebih terarah (Kamil et al., 2023; Mansyur et al., 2024).

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk pelatihan pengelolaan SDM bagi UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas manajerial pelaku UMKM melalui pelatihan pengelolaan sumber daya manusia agar pelaku usaha mampu melakukan pembagian kerja, pengelolaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM secara lebih terstruktur dan efektif. Melalui kegiatan ini, UMKM binaan diharapkan mampu memperkuat profesionalisasi pengelolaan usaha, meningkatkan produktivitas kerja, memperbaiki kualitas layanan, serta mendukung keberlanjutan usaha dalam menghadapi dinamika persaingan yang semakin kompleks.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dan pendampingan pengelolaan sumber daya manusia bagi UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur. Kegiatan ini ditujukan kepada pelaku UMKM, pemilik usaha, dan pengelola usaha yang membutuhkan peningkatan kapasitas manajerial dalam mengatur tenaga kerja secara lebih terstruktur.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi. Seluruh tahapan tersebut dirancang untuk memastikan kegiatan pelatihan berjalan sesuai dengan kebutuhan mitra dan mampu menjawab permasalahan pengelolaan SDM pada UMKM, khususnya dalam aspek pembagian kerja, pengelolaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, dan pengembangan kapasitas SDM.

Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan tahap awal dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian. Pada tahap ini, tim pengabdian melakukan koordinasi dengan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur dan perwakilan UMKM binaan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui observasi awal, komunikasi dengan mitra, wawancara singkat, dan diskusi awal mengenai kondisi pengelolaan SDM pada UMKM. Hasil identifikasi awal menunjukkan bahwa beberapa pelaku UMKM masih menghadapi permasalahan dalam pembagian kerja yang belum jelas, pengelolaan tenaga kerja yang belum tertata, belum adanya sistem evaluasi kinerja sederhana, serta belum optimalnya pengembangan SDM dalam kegiatan usaha. Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, tim pengabdian menyusun rancangan kegiatan, menyiapkan materi pelatihan, media presentasi, contoh format pembagian kerja, contoh lembar evaluasi kinerja, serta perangkat pendampingan yang akan digunakan selama kegiatan berlangsung.

Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan inti dari kegiatan pengabdian. Metode yang digunakan dalam tahap ini meliputi ceramah interaktif, diskusi, simulasi, praktik langsung, dan pendampingan. Kegiatan diawali dengan penyampaian materi mengenai konsep dasar pengelolaan SDM dalam UMKM, pentingnya pembagian kerja, pengelolaan tenaga kerja, komunikasi kerja, evaluasi kinerja, serta pengembangan kapasitas SDM. Setelah penyampaian materi, peserta diberikan kesempatan untuk berdiskusi mengenai permasalahan SDM yang dihadapi dalam usaha masing-masing. Diskusi ini bertujuan untuk menghubungkan materi pelatihan dengan kondisi nyata yang dialami pelaku UMKM. Selanjutnya, tim pengabdian melakukan simulasi penyusunan pembagian kerja sederhana, penyusunan tugas dan tanggung jawab tenaga kerja, pembuatan indikator evaluasi kinerja, serta perencanaan pengembangan SDM. Setelah simulasi dilakukan, peserta diarahkan untuk melakukan praktik langsung dengan menyusun rancangan pengelolaan SDM yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan usaha masing-masing. Selama praktik berlangsung, tim pengabdian memberikan pendampingan agar peserta dapat memahami langkah-langkah teknis secara lebih aplikatif.

Monitoring dan Evaluasi

Tahap monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektivitas kegiatan pelatihan dan tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang telah diberikan. Monitoring dilakukan melalui pengamatan terhadap keterlibatan peserta selama kegiatan, kemampuan peserta dalam mengikuti praktik, serta kemampuan peserta dalam menyusun perangkat sederhana pengelolaan SDM. Evaluasi dilakukan melalui diskusi, tanya jawab, focus group discussion, atau pengisian lembar umpan balik untuk mengetahui pemahaman peserta terhadap materi pelatihan. Pada tahap ini, peserta juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan kendala, saran, dan kebutuhan lanjutan terkait pengelolaan SDM dalam usaha masing-masing. Hasil monitoring dan evaluasi digunakan untuk menilai keberhasilan kegiatan serta merumuskan tindak lanjut pendampingan bagi UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur agar pengelolaan SDM dapat diterapkan secara lebih terstruktur, efektif, dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur merupakan kelompok usaha yang memiliki potensi untuk berkembang, baik dari sisi produk, pasar, maupun pengalaman usaha. Namun, potensi tersebut masih membutuhkan penguatan pada aspek manajerial, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan pelatihan pengelolaan SDM dilaksanakan untuk membantu pelaku UMKM memahami pentingnya pembagian kerja, pengelolaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM secara lebih terstruktur. Kegiatan ini menjadi salah satu upaya penguatan kapasitas manajerial agar pelaku UMKM tidak hanya berfokus pada produksi dan pemasaran, tetapi juga mampu membangun sistem kerja internal yang lebih efektif. Penguatan kapasitas UMKM melalui pelatihan dan pendampingan dinilai penting karena banyak pelaku usaha kecil masih menghadapi keterbatasan dalam tata kelola usaha, manajemen internal, dan kemampuan adaptasi bisnis (Deti et al., 2024).

Persiapan Kegiatan

Tahap persiapan diawali dengan koordinasi antara tim pengabdian, Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur, dan perwakilan UMKM binaan. Koordinasi ini dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan serta memahami permasalahan utama yang dihadapi pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia. Berdasarkan hasil observasi dan diskusi awal, diketahui bahwa sebagian pelaku UMKM masih menghadapi kendala dalam pembagian tugas, pengaturan tenaga kerja, pengawasan pekerjaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan kemampuan anggota usaha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM belum sepenuhnya dilakukan secara sistematis. Oleh karena itu, pelatihan pengelolaan SDM dipandang relevan sebagai solusi untuk meningkatkan kapasitas manajerial pelaku UMKM. Tahap identifikasi kebutuhan menjadi bagian penting dalam kegiatan pengabdian karena program pelatihan harus disusun berdasarkan persoalan riil yang dihadapi mitra agar materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan usaha (Arifah et al., 2022).

Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan merupakan tahap inti dalam program pengabdian. Kegiatan dilakukan melalui ceramah interaktif, diskusi, simulasi, praktik langsung, dan pendampingan. Peserta kegiatan merupakan pelaku UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur yang memiliki kebutuhan untuk memperbaiki tata kelola sumber daya manusia dalam usaha masing-masing. Kegiatan berlangsung secara partisipatif, ditandai dengan keterlibatan peserta dalam menyampaikan pertanyaan, berbagi pengalaman, dan mengemukakan permasalahan yang terjadi dalam kegiatan usaha sehari-hari. Beberapa persoalan yang disampaikan peserta berkaitan dengan kesulitan membagi tugas kerja, ketergantungan keputusan pada pemilik usaha, serta belum adanya ukuran sederhana untuk menilai kinerja tenaga kerja. Pola pelatihan partisipatif seperti ini relevan diterapkan pada UMKM karena dapat mempertemukan materi pelatihan dengan pengalaman praktis peserta dalam mengelola usaha (Wijayanti et al., 2024).

Penyampaian Materi



Gambar 1. Penyampaian materi pelatihan pengelolaan SDM

Penyampaian materi dilakukan dengan pendekatan sederhana dan aplikatif agar mudah dipahami oleh pelaku UMKM. Materi yang diberikan meliputi konsep dasar pengelolaan SDM dalam UMKM, pentingnya pembagian kerja, penyusunan tugas dan tanggung jawab, pengelolaan tenaga kerja, komunikasi kerja, pengawasan pekerjaan, evaluasi kinerja, serta pengembangan kapasitas SDM. Peserta menunjukkan respons yang positif karena materi yang diberikan berkaitan langsung dengan persoalan yang mereka hadapi dalam usaha. Dalam konteks UMKM, praktik pengelolaan SDM tidak harus kompleks, tetapi perlu disusun secara jelas agar setiap anggota usaha memahami peran, tugas, dan target kerja yang harus dicapai. Penyampaian materi yang bersifat aplikatif penting dilakukan karena pelaku UMKM cenderung lebih mudah memahami materi pelatihan apabila dikaitkan langsung dengan kondisi operasional usaha mereka (Deti et al., 2024).

Praktik Penyusunan Pengelolaan SDM

Setelah penyampaian materi, kegiatan dilanjutkan dengan praktik penyusunan perangkat sederhana pengelolaan SDM. Peserta diminta menyusun pembagian kerja sesuai dengan jenis usaha masing-masing, mengidentifikasi tugas utama setiap anggota usaha, menyusun indikator evaluasi kinerja sederhana, serta merancang bentuk pengembangan SDM yang dapat dilakukan secara bertahap.

Praktik ini bertujuan agar peserta tidak hanya memahami materi secara konseptual, tetapi juga mampu menerapkannya dalam konteks usaha masing-masing. Hasil praktik menunjukkan bahwa peserta mulai mampu membedakan peran pemilik usaha, tenaga produksi, tenaga pemasaran, bagian administrasi, dan bagian pelayanan konsumen. Selain itu, peserta juga mulai memahami pentingnya indikator kerja sederhana, seperti ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kedisiplinan, pelayanan kepada pelanggan, dan kemampuan bekerja sama. Praktik langsung dalam kegiatan pengabdian membantu peserta menerjemahkan materi pelatihan menjadi keterampilan operasional yang dapat diterapkan dalam kegiatan usaha sehari-hari (Kamil et al., 2023).

Pendampingan Kegiatan

Pendampingan dilakukan untuk memastikan peserta dapat menyusun perangkat pengelolaan SDM secara lebih tepat dan sesuai dengan kondisi usaha. Tim pengabdian mendampingi peserta dalam memperbaiki rancangan pembagian kerja, menyusun alur koordinasi, menentukan bentuk evaluasi kinerja, dan merancang strategi pengembangan SDM. Pendampingan menjadi bagian penting karena tidak semua pelaku UMKM terbiasa menggunakan sistem manajerial tertulis. Melalui pendampingan, peserta memperoleh kesempatan untuk bertanya, memperbaiki rancangan, serta menyesuaikan hasil praktik dengan kebutuhan usaha masing-masing. Kegiatan ini memperlihatkan bahwa pelatihan yang disertai pendampingan lebih mudah diterima oleh pelaku UMKM karena peserta dapat langsung mengaitkan materi dengan persoalan nyata dalam usaha. Pendampingan usaha juga berperan dalam memperkuat keterampilan manajerial peserta karena proses belajar tidak berhenti pada penyampaian materi, tetapi dilanjutkan dengan bimbingan teknis dalam menyusun perangkat usaha yang lebih terarah (Marselina et al., 2023).

Monitoring dan Evaluasi



Gambar 2. Dokumentasi peserta setelah kegiatan pelatihan dan pendampingan

Monitoring dan evaluasi dilakukan setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai dilaksanakan. Monitoring dilakukan melalui pengamatan terhadap keterlibatan peserta selama kegiatan, kemampuan peserta mengikuti praktik, serta kemampuan peserta menyusun rancangan pembagian kerja dan evaluasi kinerja sederhana. Evaluasi dilakukan melalui diskusi, tanya jawab, observasi hasil praktik, dan umpan balik peserta. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM dalam mendukung kapasitas manajerial UMKM. Peserta mulai memahami bahwa pembagian kerja yang jelas, pengelolaan tenaga kerja yang tertata, evaluasi kinerja sederhana, dan pengembangan SDM dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan profesionalitas usaha. Dengan demikian, kegiatan pelatihan ini memberikan dampak positif terhadap kesiapan UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih terstruktur dan efektif. Evaluasi kegiatan pengabdian penting dilakukan untuk menilai ketercapaian tujuan program sekaligus merumuskan tindak lanjut pendampingan agar manfaat kegiatan dapat berlanjutan setelah pelatihan selesai (Budiyanto & Widodo, 2022).

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan dan pendampingan pengelolaan sumber daya manusia telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas manajerial pelaku UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur. Peserta kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan SDM dalam usaha, khususnya dalam aspek pembagian kerja, pengelolaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM. Melalui kegiatan ini, pelaku UMKM mulai memahami pentingnya pembagian tugas yang jelas, pengaturan peran kerja, penyusunan tanggung jawab, serta penerapan evaluasi kinerja sederhana dalam kegiatan usaha sehari-hari. Pelatihan yang diberikan tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta, tetapi juga mendorong kemampuan praktis dalam menyusun sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur dan aplikatif sesuai dengan kondisi usaha masing-masing. Selain itu, kegiatan pendampingan berperan penting dalam memperkuat pemahaman peserta, membantu peserta menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan usaha, serta meningkatkan kepercayaan diri pelaku UMKM dalam mengelola tenaga kerja secara lebih efektif. Dengan demikian, pelatihan pengelolaan SDM berkontribusi terhadap peningkatan profesionalitas, efisiensi kerja, produktivitas, dan keberlanjutan usaha UMKM binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur. Kegiatan ini dapat menjadi salah satu upaya strategis dalam memperkuat kapasitas manajerial UMKM agar lebih siap menghadapi persaingan usaha dan mengembangkan bisnis secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Politeknik Negeri Banyuwangi atas dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat dan penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur selaku mitra kerja yang telah berkontribusi dalam koordinasi kegiatan, fasilitasi peserta, serta dukungan kelembagaan dalam pelaksanaan program penguatan UMKM. Apresiasi juga diberikan kepada seluruh pelaku UMKM peserta kegiatan yang telah berpartisipasi aktif dalam proses pelatihan, pendampingan, diskusi, dan evaluasi. Dukungan dari berbagai pihak tersebut menjadi bagian penting dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini.

REFERENSI

- Arifah, A., Mardianih, D., Muzdalifah, G., Agustin, M. M., Pratama, M. H., Rosadi, M., Amelia, S., Anggraeni, S., Syarifah, S., Yurizal, P., & Suparna, R. A. (2022). Strengthening Business Management and Simple Accounting Understanding for the Rengginang Simanalagi UMKM in Jambuluwuk Village, Ciawi District. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Formosa*, 1(5), 557–566. <https://doi.org/10.55927/jpmf.v1i5.2158>
- Brotojoyo, E., Herawati, N., Rahayu, S., & Nugroho, E. C. (2023). Pendampingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Melalui Digitalisasi Sumber Daya Manusia. *WASANA NYATA*, 7(2), 103–112. <https://doi.org/10.36587/wasananyata.v7i2.1603>
- Budiyanto, G., & Widodo, A. S. (2022). Peningkatan Produksi dan Pemasaran Online Bunga Kering Rayung Gambas. *Berdikari: Jurnal Inovasi Dan Penerapan Ipteks*, 10(2), 134–144. <https://doi.org/10.18196/berdikari.v10i2.14603>
- Deti, R., Iskandarsyah, T., Tiffani, I., Anggita, M., Septina, N., Widyartono, A., & Pramudito, F. (2024). Peningkatan Kapasitas dan Kebertahanan untuk para Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah pada Kelompok Program Binaan FIFGROUP. *Jurnal Dharma Bhakti Ekuitas*, 9(1), 68–79. <https://doi.org/10.52250/p3m.v9i1.884>
- Wijayanti, I. O., Emalia, D., & Nikmah, N. (2024). Pelatihan Manajemen Digital di UMKM Bengkulu. *Panggung Kebaikan: Jurnal Pengabdian Sosial*, 1(4), 161–166. <https://doi.org/10.62951/panggungkebaikan.v1i4.1028>
- Kamil, H., Kharisma, E., Churiyah, J., Likhidma, A., Nikmah, I. N. K., & Al-Kahfi, M. S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Kerajinan Tangan Melalui Pelatihan dalam Upaya Meningkatkan UMKM. *NAJWA: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(2), 123–136. <https://doi.org/10.30762/najwa.v1i2.248>
- Madhavkumar, V. (2023). Human Resource Management Practices as Determinants of Organizational Performance. *Productivity*, 63(4), 465–477. <https://doi.org/10.32381/PROD.2023.63.04.9>

- Mansyur, A., Mustafa, Y., Data, M. U., Sulfati, A., & Djamali, H. (2024). Pelatihan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Digital pada UMKM. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*, 3(1), 20–25. <https://doi.org/10.55542/jppmi.v3i1.967>
- Marselina, M., Joko Prasetyo, T., & Ciptawaty, U. (2023). Pendampingan Memperoleh Sertifikat Halal. *BEGAWI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 119–124. <https://doi.org/10.23960/begawi.v1i2.25>
- Nabawi, N., & Basuki, B. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Modal Usaha Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha UMKM. *AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1). <https://doi.org/10.31602/alsh.v8i1.6837>
- Putri, N. N., & Lataruva, E. (2024). UMKM-Masa Kini : Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 12(1), 1–13. <https://doi.org/10.26418/ejme.v12i1.75843>