

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS UMKM GARUT MELALUI PROGRAM PELATIHAN PENGELOLAAN SDM DAN MOTIVASI KERJA

Dewi Lestari^{*1}, Nurdinni Tilova², Vidya Amalia Rismanty³, Muhamad Fatir⁴, Muhammad Fikri Firdaus⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Pamulang

E-mail: dosen01997@unpam.ac.id¹, dosen02270@unpam.ac.id,

Abstract

Micro, Small, and Medium Enterprises (UMKM) play an important role in supporting regional economic growth; however, improving productivity remains a challenge for many MSME actors. One of the factors affecting productivity is the ability to manage human resources (HR) and maintain employee work motivation. This community service activity aims to improve the competence of MSME actors in Garut Regency in human resource management and work motivation to support increased business productivity. The implementation methods included needs identification, training sessions, interactive discussions, case studies, simulations, practical activities, and evaluations. The training materials covered human resource planning and management, division of tasks and responsibilities, workplace communication, competency development, employee recognition, and strategies for improving work motivation. The results indicated an improvement in participants' understanding of the importance of effective HR management and work motivation in supporting business productivity. This activity is expected to help MSME actors develop more effective workforce management practices, improve employee performance, and strengthen business sustainability.

Keywords: MSMEs, productivity, human resources, work motivation, Garut Regency.

Abstrak

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah, namun peningkatan produktivitas masih menjadi tantangan bagi sebagian pelaku UMKM. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas adalah kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) serta menjaga motivasi kerja. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pelaku UMKM di Kabupaten Garut dalam pengelolaan SDM dan motivasi kerja guna mendukung peningkatan produktivitas usaha. Metode pelaksanaan kegiatan meliputi identifikasi kebutuhan, penyampaian materi, diskusi interaktif, studi kasus, simulasi, praktik, dan evaluasi. Materi pelatihan mencakup perencanaan dan pengelolaan SDM, pembagian tugas dan tanggung jawab, komunikasi kerja, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, serta strategi untuk meningkatkan motivasi kerja. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM dan motivasi dalam mendukung produktivitas. Kegiatan ini diharapkan dapat membantu pelaku UMKM menciptakan pengelolaan tenaga kerja yang lebih efektif, meningkatkan kinerja, dan memperkuat keberlanjutan usaha.

Kata kunci: UMKM, produktivitas, sumber daya manusia, motivasi kerja, Kabupaten Garut.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Keberadaan UMKM tidak hanya berkontribusi terhadap aktivitas ekonomi daerah, tetapi juga menjadi wadah bagi masyarakat dalam mengembangkan potensi, kreativitas, dan sumber daya lokal. Kabupaten Garut memiliki potensi UMKM yang cukup beragam, baik dalam bidang perdagangan, makanan dan minuman, kerajinan, jasa,

maupun produk berbasis sumber daya lokal. Potensi tersebut perlu didukung dengan peningkatan kapasitas pengelolaan usaha agar UMKM mampu berkembang secara produktif dan berkelanjutan.

Produktivitas merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu usaha. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah produk atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Bagi UMKM, peningkatan produktivitas menjadi penting karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki menuntut adanya pengelolaan tenaga kerja, waktu, biaya, dan proses kerja secara optimal. Produktivitas yang rendah dapat menyebabkan meningkatnya biaya operasional, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya kualitas produk atau pelayanan, serta terbatasnya kemampuan usaha dalam menghadapi persaingan.

Salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan produktivitas adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan penggerak utama kegiatan operasional UMKM karena sebagian besar aktivitas usaha sangat bergantung pada kemampuan dan keterlibatan pemilik maupun tenaga kerja. Pengelolaan SDM yang baik diperlukan untuk memastikan pembagian tugas yang jelas, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, komunikasi yang efektif, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Namun, pada sebagian UMKM, pengelolaan SDM masih dilakukan secara sederhana dan belum didukung oleh sistem pengelolaan yang terencana.

Selain pengelolaan SDM, **motivasi kerja** menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan dan usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan keterlibatan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya inisiatif, serta kualitas hasil kerja yang tidak optimal.

Permasalahan pengelolaan SDM dan motivasi kerja pada UMKM perlu mendapatkan perhatian karena karakteristik UMKM memiliki keterbatasan dalam jumlah tenaga kerja, sumber daya keuangan, serta sistem manajemen. Dalam kondisi tersebut, pemilik atau pengelola UMKM sering kali merangkap berbagai fungsi, mulai dari pengelolaan operasional, pemasaran, keuangan, hingga pengelolaan tenaga kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan pengelolaan SDM belum menjadi prioritas dan pengembangan kompetensi tenaga kerja belum dilakukan secara sistematis. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan agar pelaku UMKM mampu mengelola SDM secara lebih efektif.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk intervensi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola SDM dan membangun motivasi kerja. Pelatihan dapat memberikan pemahaman mengenai perencanaan dan pengelolaan tenaga kerja, pembagian tugas dan tanggung jawab, komunikasi dalam pekerjaan, pemberian umpan balik, penghargaan terhadap hasil kerja, serta strategi membangun motivasi. Materi tersebut perlu disampaikan dengan pendekatan praktis agar peserta dapat menghubungkan konsep manajemen SDM dengan kondisi nyata yang mereka hadapi dalam menjalankan usaha.

Dalam konteks UMKM di Kabupaten Garut, peningkatan kompetensi pengelolaan SDM dan motivasi kerja diharapkan dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas usaha. Pelaku UMKM perlu memahami bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi atau modal, tetapi juga oleh kemampuan manusia dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan SDM yang lebih baik dapat menciptakan pembagian kerja yang lebih jelas, meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahan kerja, dan mendorong terciptanya proses kerja yang lebih efektif.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan melalui Program Pelatihan Pengelolaan SDM dan Motivasi Kerja bagi Pelaku UMKM di Kabupaten Garut. Kegiatan dirancang menggunakan pendekatan partisipatif melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, studi kasus, simulasi, dan praktik. Materi pelatihan difokuskan pada peningkatan kemampuan peserta dalam mengelola SDM, membagi tugas dan tanggung jawab, meningkatkan komunikasi kerja, mengembangkan kompetensi, memberikan penghargaan, serta membangun motivasi kerja yang mendukung pencapaian tujuan usaha.

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pelaku UMKM dalam pengelolaan SDM dan motivasi kerja sehingga mampu menciptakan proses kerja yang lebih efektif dan produktif. Melalui peningkatan kapasitas tersebut, pelaku UMKM diharapkan dapat mengoptimalkan potensi tenaga kerja, meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Pada akhirnya, peningkatan produktivitas SDM diharapkan dapat memperkuat daya saing dan keberlanjutan UMKM di Kabupaten Garut.

2. METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan **partisipatif dan *learning by doing*** yang melibatkan pelaku UMKM di Kabupaten Garut sebagai peserta. Pendekatan ini digunakan agar peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis mengenai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan motivasi kerja, tetapi juga mampu menerapkannya dalam aktivitas usaha sehari-hari. Kegiatan dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu persiapan dan identifikasi kebutuhan, pelaksanaan pelatihan, praktik dan simulasi, evaluasi, serta tindak lanjut.

Tahap persiapan diawali dengan observasi dan diskusi bersama pelaku UMKM untuk mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM dan produktivitas kerja. Identifikasi meliputi pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan tenaga kerja, komunikasi dalam pekerjaan, kedisiplinan, kerja sama, motivasi kerja, pemberian penghargaan, serta kendala yang memengaruhi produktivitas. Hasil identifikasi digunakan sebagai dasar dalam menyusun materi dan menentukan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta.

Pelatihan dilaksanakan melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, studi kasus, simulasi, dan praktik langsung. Materi pengelolaan SDM mencakup konsep dasar manajemen SDM pada UMKM, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas dan tanggung jawab, pengelolaan kompetensi, komunikasi kerja, koordinasi, serta evaluasi kinerja.

Materi motivasi kerja mencakup konsep dan pentingnya motivasi, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, pemberian penghargaan, pengakuan terhadap hasil kerja, lingkungan kerja, komunikasi antara pemilik dan tenaga kerja, serta strategi meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja. Materi disampaikan menggunakan contoh dan kasus yang sesuai dengan kondisi UMKM agar lebih mudah dipahami dan diterapkan.

Peserta diberikan kesempatan untuk mempraktikkan materi melalui simulasi pembagian tugas, penyelesaian permasalahan kerja, komunikasi antara pemilik dan tenaga kerja, serta penyusunan langkah-langkah peningkatan motivasi. Peserta juga diarahkan untuk mengidentifikasi faktor yang dapat menghambat produktivitas dan menyusun alternatif perbaikan sesuai dengan kondisi usaha masing-masing.

Pendekatan *learning by doing* diterapkan agar peserta dapat menghubungkan materi dengan permasalahan nyata yang dihadapi. Melalui praktik dan diskusi, peserta diharapkan mampu menerapkan pengelolaan SDM secara lebih sistematis dan menciptakan kondisi kerja yang dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi dilakukan melalui **pre-test dan post-test**, observasi keterlibatan peserta, penilaian hasil praktik dan simulasi, serta umpan balik peserta. Pre-test digunakan untuk mengetahui pemahaman awal peserta, sedangkan post-test digunakan untuk mengetahui perubahan pemahaman setelah mengikuti pelatihan.

Selain aspek pengetahuan, evaluasi juga memperhatikan kemampuan peserta dalam mengidentifikasi permasalahan SDM, menentukan pembagian tugas, memahami faktor motivasi, dan merumuskan langkah peningkatan produktivitas kerja.

Tahap tindak lanjut dilakukan dengan mendorong peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam aktivitas usaha sehari-hari. Peserta diarahkan untuk memperjelas pembagian tugas, meningkatkan komunikasi dan koordinasi, memberikan penghargaan terhadap hasil kerja, melakukan evaluasi kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan produktivitas.

Peserta juga didorong untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap penerapan pengelolaan SDM dan motivasi kerja serta mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan. Pendampingan lanjutan dapat dilakukan untuk membantu peserta mempertahankan penerapan praktik pengelolaan SDM secara konsisten.

Melalui tahapan tersebut, kegiatan PkM diharapkan dapat meningkatkan kapasitas pelaku UMKM di Kabupaten Garut dalam mengelola SDM dan membangun motivasi kerja. Peningkatan kompetensi tersebut diharapkan dapat mendukung terciptanya tenaga kerja yang lebih produktif, disiplin, bertanggung jawab, dan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja serta keberlanjutan usaha UMKM.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema “Peningkatan Produktivitas UMKM Garut melalui Program Pelatihan Pengelolaan SDM dan Motivasi Kerja” dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan produktivitas. Kegiatan dilaksanakan melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, studi kasus, simulasi, praktik, dan evaluasi. Pendekatan tersebut memberikan kesempatan kepada peserta untuk memahami konsep pengelolaan SDM dan motivasi kerja sekaligus menghubungkannya dengan kondisi usaha yang dijalankan.



Gambar 1. Foto Kegiatan

Berdasarkan hasil observasi dan diskusi awal, ditemukan bahwa sebagian pelaku UMKM masih mengelola tenaga kerja secara sederhana dan belum memiliki pembagian tugas serta tanggung jawab yang jelas. Pengelolaan pekerjaan masih banyak dilakukan berdasarkan kebiasaan dan pengalaman, sehingga pada kondisi tertentu dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurang optimalnya pemanfaatan

kemampuan tenaga kerja. Selain itu, sebagian peserta belum melakukan evaluasi kinerja secara terstruktur.

Pada aspek motivasi kerja, peserta mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat memengaruhi semangat dan keterlibatan tenaga kerja, antara lain penghargaan terhadap hasil kerja, komunikasi antara pemilik dan tenaga kerja, lingkungan kerja, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab. Melalui diskusi, peserta memperoleh pemahaman bahwa motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan pemberian imbalan finansial, tetapi juga dapat dibangun melalui penghargaan, komunikasi yang baik, pemberian kepercayaan, dan kesempatan untuk berkembang.

Materi pengelolaan SDM memberikan pemahaman kepada peserta mengenai pentingnya menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan, membagi tugas secara jelas, membangun koordinasi, serta melakukan evaluasi terhadap hasil kerja. Peserta kemudian diberikan studi kasus mengenai permasalahan pembagian tugas dan produktivitas tenaga kerja. Melalui studi kasus tersebut, peserta dapat mengidentifikasi permasalahan dan menyusun alternatif penyelesaian berdasarkan kondisi usaha masing-masing.

Pada kegiatan praktik, peserta diarahkan untuk menyusun pembagian tugas dan tanggung jawab sederhana sesuai dengan kebutuhan usaha. Peserta juga melakukan simulasi komunikasi antara pemilik usaha dan tenaga kerja dalam menyampaikan tugas, memberikan arahan, serta memberikan umpan balik terhadap hasil pekerjaan. Kegiatan tersebut membantu peserta memahami pentingnya komunikasi yang jelas dalam mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan koordinasi.

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test*, observasi keterlibatan peserta, penilaian hasil praktik dan simulasi, serta umpan balik peserta. Secara umum, hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pengelolaan SDM dan motivasi kerja. Peserta juga menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengidentifikasi faktor yang memengaruhi produktivitas dan menyusun langkah perbaikan yang dapat diterapkan dalam kegiatan usaha.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas UMKM. Keterbatasan jumlah tenaga kerja yang umumnya dimiliki UMKM menyebabkan setiap individu memiliki peran yang cukup besar terhadap keberlangsungan operasional usaha. Oleh karena itu, pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kemampuan tenaga kerja menjadi penting agar sumber daya yang tersedia dapat digunakan secara efektif.

Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dapat mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan membantu tenaga kerja memahami target yang harus dicapai. Kejelasan pekerjaan juga dapat meningkatkan akuntabilitas karena setiap tenaga kerja mengetahui tanggung jawabnya. Dalam konteks UMKM, pengelolaan tersebut tidak harus menggunakan sistem yang kompleks, tetapi dapat dimulai melalui pembagian tugas sederhana, jadwal kerja, target pekerjaan, dan evaluasi secara berkala.

Motivasi kerja menjadi faktor lain yang memiliki keterkaitan dengan produktivitas. Tenaga kerja yang memiliki motivasi cenderung lebih aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan tanggung jawab, dan berupaya mencapai hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pemilik UMKM perlu menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong motivasi melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja, pemberian kepercayaan, serta kesempatan untuk meningkatkan kemampuan.

Hasil diskusi selama kegiatan menunjukkan bahwa pemberian penghargaan tidak selalu harus dalam bentuk finansial. Pengakuan terhadap hasil kerja, ucapan apresiasi, pemberian tanggung jawab, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan juga dapat menjadi bentuk penghargaan yang mendorong keterlibatan tenaga kerja. Pendekatan tersebut relatif

dapat diterapkan pada UMKM karena dapat disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi masing-masing usaha.

Penerapan metode *learning by doing* memberikan kontribusi terhadap efektivitas kegiatan karena peserta dapat langsung mempraktikkan konsep pengelolaan SDM dan motivasi kerja. Studi kasus membantu peserta memahami permasalahan yang sering muncul dalam aktivitas usaha, sedangkan simulasi komunikasi memberikan pengalaman praktis dalam memberikan arahan dan umpan balik kepada tenaga kerja. Dengan demikian, kegiatan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga membantu peserta mengembangkan keterampilan manajerial.

Peningkatan produktivitas UMKM pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, atau jumlah tenaga kerja, tetapi juga oleh kemampuan mengelola sumber daya yang tersedia. Pengelolaan SDM yang efektif dapat membantu UMKM meningkatkan efisiensi proses kerja, mengurangi kesalahan, memperjelas tanggung jawab, dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Sementara itu, motivasi kerja dapat mendukung keterlibatan dan kemauan tenaga kerja untuk memberikan kontribusi secara optimal.

Meskipun demikian, peningkatan produktivitas merupakan proses yang membutuhkan penerapan secara berkelanjutan. Pelatihan merupakan langkah awal untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran peserta, sedangkan perubahan dalam praktik pengelolaan SDM membutuhkan konsistensi dalam penerapan, evaluasi, dan perbaikan. Oleh karena itu, pelaku UMKM perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan maupun menghambat produktivitas.

Secara keseluruhan, kegiatan PkM memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pemahaman pelaku UMKM di Kabupaten Garut mengenai pentingnya pengelolaan SDM dan motivasi kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas. Penerapan pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif, bertanggung jawab, dan mampu mendukung peningkatan kinerja serta keberlanjutan UMKM di Kabupaten Garut.

4. KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema “Peningkatan Produktivitas UMKM Garut melalui Program Pelatihan Pengelolaan SDM dan Motivasi Kerja” telah dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM, pembagian tugas dan tanggung jawab, komunikasi kerja, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Pendekatan partisipatif dan *learning by doing* melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, studi kasus, simulasi, dan praktik langsung membantu peserta menghubungkan konsep pengelolaan SDM dengan permasalahan nyata yang dihadapi dalam menjalankan usaha. Peserta memperoleh pemahaman bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan finansial, tetapi juga oleh penghargaan, komunikasi, kepercayaan, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan kemampuan.

Dengan demikian, program pelatihan ini dapat menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas UMKM di Kabupaten Garut. Penerapan pengelolaan SDM dan strategi motivasi kerja secara konsisten diharapkan dapat meningkatkan efektivitas, kualitas, dan produktivitas tenaga kerja serta memperkuat kinerja dan keberlanjutan usaha.

Pendampingan dan evaluasi secara berkala diperlukan agar hasil pelatihan dapat diterapkan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriyantoro, M. T. & Arisandi, D. (2018). Pemanfaatan Digital Marketing bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah pada Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 1(2), 62-76.
- Hakim, F. N., Suryani, dan Sitompul, N. (2019). Evaluasi Pelayanan Rehabilitasi Sosial bagi Korban Penyalahguna NAPZA di PRS Maunatul Mubarak. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial*, Vol. 43 (1), hal. 79-88.
- Hidayat, L. (2005). Sugesti Narkoba Berlangsung Seumur Hidup. *Kedaulatan Rakyat*, 14 Desember 2003, Yogyakarta.
- Hugget, C. (2013). *The Virtual Training Guidebook. How to Design, Deliver, and Implement Live Online Learning*. ASTD Press: Alexandria, VA USA.
- Kotler, P., & Keller, K. (2016). *Marketing Management (E-Book)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc.
- Lubis, S. N. (2012). Hubungan Faktor Internal dan Faktor Eksternal dengan Kekambuhan Kembali Pasien Penyalahguna Napza di Kabupaten Deli Serdang. *Karya Tugas Akhir yang tidak diterbitkan*, Universitas Sumatera Utara: Medan-Sumatera Utara.
- Murni, R. (2019). Keberfungsian sosial korban penyalahgunaan napza pasca rehabilitasi sosial di Balai Rehabilitasi Sosial korban penyalahgunaan napza Galih Pakuan di Bogor. *Sosio Konsepsia*, Vol. 9 (01), hal. 17-35.
- Noe, Raymond A., & Kodwani, Amitabh Deo. (2018). *Employee training and development*, 7e. McGraw-Hill Education.
- Utarinda, D., Haryadi, R. N., Al Farisi, M. S., Nurjaya, N., & Sunarsi, D. (2022). Perencanaan Bisnis dan Analisis Pembibitan Kedelai di Purwakarta (Studi Kasus Pelaku Usaha Kedelai). *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 4(1), 80-85.
- Website SIRENA pada <https://rehabilitasi.bnn.go.id/public/news/read/267>.
- Wulandari, C. M., Retnowati, D. A., Handojo, K. J., & Rosida, R. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyalahgunaan NAPZA pada Masyarakat di Kabupaten Jember. *Jurnal Farmasi Komunitas*. Vol. 2 (1), hal. 1-4.
- Firdaus, Thaha Abdurrahman. 2020. Dampak Covid-19 Terhadap UMKM Di Indonesia
- Hanafi, M. (2014). Manajemen Risiko. In: *Risiko, Proses Manajemen Risiko, dan Enterprise Risk Management*. Jakarta: Universitas Terbuka. Pp. 1-40. ISBN 9790112173.
- Joesyiana, K., Prihastuti, A. H., Wahyuni, S., & Susanti, D. (2021). Pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BumDes) Untuk Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa Bukit Ranah Kabupaten Kampar Provinsi Riau. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 1(2), 132-139.
- Pakpahan, Aknolt Kristian. 2020. "COVID-19 Dan Implikasi Bagi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah." *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional* 20(April): 59-64.
- Rianto Rustam, Bambang. 2018. *Manajemen Risiko: Prinsip, penerapan, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siahaan, Hinsa. *Manajemen Risiko Konsep, Kasus Dan Implementasi*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2007.
- Silpa, Hanoatubun. 2020. "Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia." *Jurnal Siregar*, Herbert, Agus Rahayu, and Lili Adi Wibowo. "Manajemen Strategi Di Masa Pandemi Covid-19." *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1 (2020).
- Siswanti, Indra, Conie Nopinda, Novita Butarbutar, and Edwin Basmar. *Manajemen Risiko Perusahaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Sunarsi, D., Hastono, H., Yuangga, K. D., Haryadi, R. N., & Teriyan, A. (2022). Literasi Pemasaran Digital Untuk Mengenalkan Batik Pandeglang di Masa Pandemi pada Desa Wisata

- Sukarame Banten. Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat, 2(2).
- Susetyo, A., & Prasetyo, A. (2020). Pelatihan Manajemen Resiko Bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Era Pandemi Covid-19.
- Tahir, Thamrin, Muhammad Hasan, and Ilham Thaief. Perubahan Paradigma Pendidikan Dan Ekonomi Di Masa Pandemi COVID-19. Bandung: Media Sains Indonesia, 2020.