Jurnal Dedikasi Abdi Masyarakat
Prodi Manajemen Universitas Pamulang
Kampus Kota Serang

ISSN 3123-3724 (Online)
Volume 2 No 2 Agustus 2026, (Halaman 99-106)
Tersedia online di https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jdam/index

PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN SDM BAGI PELAKU UMKM DI KOTA SERANG

Veronika Joan Jasmine[1] , Rahmat Taufik[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Serang, Indonesia[1,2]
E-mail: dosen03377@unpam.ac.id[1], dosen03033@unpam.ac.id[2]

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam keberlanjutan dan pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Namun, pelaku UMKM masih menghadapi keterbatasan dalam menerapkan manajemen SDM secara sistematis, terutama dalam pembagian tugas, rekrutmen, pengembangan kompetensi, motivasi, dan penilaian kinerja. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM pelaku UMKM melalui pelatihan manajemen SDM di Kota Serang. Metode kegiatan meliputi tahap persiapan, pelaksanaan pelatihan, praktik, pendampingan, dan evaluasi. Pelatihan dilaksanakan melalui penyampaian materi, diskusi, studi kasus, dan praktik penerapan manajemen SDM sederhana. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan rata-rata pemahaman peserta dari 46,7% sebelum pelatihan menjadi 82,5% setelah pelatihan, atau meningkat sebesar 35,8%. Peserta juga menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengidentifikasi permasalahan SDM dan menerapkan pengelolaan tenaga kerja secara sederhana. Kegiatan ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kompetensi pelaku UMKM dan memperkuat kapasitas pengelolaan sumber daya manusia. Pendampingan berkelanjutan diperlukan untuk mendorong penerapan kompetensi yang telah diperoleh dalam kegiatan usaha secara konsisten.

Kata kunci: kompetensi SDM; manajemen sumber daya manusia; pelatihan; UMKM; Kota Serang.

Abstract

Human resources (HR) are an important factor in the sustainability and development of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). However, MSME actors still face limitations in implementing systematic human resource management, particularly in task allocation, recruitment, competency development, motivation, and performance evaluation. This community service activity aimed to improve the HR competencies of MSME actors through human resource management training in Serang City. The activity employed training and mentoring methods consisting of preparation, training implementation, practical activities, mentoring, and evaluation. The training was conducted through interactive presentations, discussions, case studies, and practical exercises on basic human resource management. Evaluation was carried out using pre-tests and post-tests to measure changes in participants' understanding before and after the training. The results showed an increase in the average level of participants' understanding from 46.7% before the training to 82.5% after the training, representing an increase of 35.8%. Participants also demonstrated improved ability to identify human resource problems and implement simple workforce management practices. These results indicate that human resource management training can be an effective approach to improving the competencies of MSME actors and strengthening their capacity to manage human resources. Continuous mentoring is recommended to ensure that the competencies acquired through the training can be consistently applied in business activities.

Keywords: *human resource competency; human resource management; training; MSMEs; Serang City.*

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas perekonomian masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja, peningkatan pendapatan, dan pengembangan aktivitas ekonomi lokal. Keberlanjutan UMKM tidak hanya

ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola aspek produksi dan pemasaran, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan aktivitas usaha. SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan manajerial, dan kemampuan beradaptasi menjadi salah satu faktor penting dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan persaingan usaha yang semakin dinamis. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDM menjadi bagian penting dalam penguatan kapasitas UMKM, khususnya bagi pelaku usaha yang sedang mengembangkan skala bisnisnya.

Permasalahan SDM pada UMKM berbeda dengan organisasi berskala besar karena sebagian besar pelaku UMKM masih melakukan pengelolaan usaha secara sederhana. Pemilik usaha sering kali menjalankan berbagai fungsi secara bersamaan, mulai dari pengelolaan operasional, pemasaran, keuangan, hingga pengelolaan tenaga kerja. Kondisi tersebut menyebabkan fungsi manajemen sumber daya manusia belum selalu diterapkan secara sistematis. Beberapa aspek seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas, rekrutmen, pelatihan, pemberian motivasi, dan evaluasi kinerja masih dilakukan berdasarkan pengalaman dan kebiasaan pemilik usaha. Padahal, pengelolaan SDM yang baik diperlukan agar tenaga kerja dapat menjalankan tugas sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan usaha.

Kompetensi SDM merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kemampuan UMKM dalam mencapai kinerja usaha. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dapat membantu pelaku usaha menjalankan aktivitas bisnis secara lebih efektif. Penelitian mengenai UMKM di Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki peranan dalam peningkatan kinerja UMKM, terutama melalui pengetahuan, pengalaman, kreativitas, moral, dan kemampuan inovasi (Silviana dan Andriani, 2022). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja usaha kecil dan menengah, baik melalui aspek pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia (Chalimah dkk., 2023).

Pentingnya kompetensi SDM juga diperlihatkan dalam penelitian Alatas dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh positif terhadap berbagai indikator kinerja UMKM, seperti pertumbuhan penjualan, profitabilitas, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan kemampuan UMKM untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing usaha. Dengan demikian, pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan yang berkelanjutan menjadi bagian penting dalam mendukung keberhasilan UMKM (Alatas dkk., 2024).

Selain kompetensi, pelatihan merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan SDM UMKM. Pelatihan memberikan kesempatan kepada pelaku usaha untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pengelolaan usaha. Penelitian mengenai UMKM di Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan SDM, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM (Ridwantoro dan Rinaldi, 2025). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kegiatan peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan memiliki relevansi dalam mendukung peningkatan kinerja usaha.

Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, pelatihan dan pendampingan SDM juga telah diterapkan pada berbagai kelompok UMKM. Martono dkk. (2022) melaksanakan program peningkatan kompetensi SDM melalui pendampingan usaha pada UMKM di Kota Depok. Kegiatan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas SDM perlu dilakukan karena kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap kemampuan UMKM dalam mengembangkan usaha secara berkelanjutan. Sementara itu, kegiatan pengabdian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM yang mencakup

aspek rekrutmen dan manajemen kinerja dapat menjadi pendekatan untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan SDM pada UMKM (Dahlena dkk., 2025).

Meskipun berbagai penelitian dan kegiatan pengabdian telah menunjukkan pentingnya kompetensi dan pelatihan SDM bagi UMKM, masih terdapat ruang untuk mengembangkan kegiatan pengabdian yang lebih aplikatif dan disesuaikan dengan kebutuhan pelaku UMKM pada tingkat daerah. Sebagian penelitian terdahulu lebih banyak menguji hubungan atau pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM, sedangkan kegiatan pengabdian masih dapat dikembangkan dengan mengintegrasikan pemahaman konsep manajemen SDM dengan praktik pengelolaan tenaga kerja yang dapat langsung diterapkan oleh pelaku usaha. Dengan demikian, kesenjangan yang menjadi dasar kegiatan ini adalah perlunya pendekatan pelatihan yang tidak hanya memberikan pemahaman teoritis mengenai SDM, tetapi juga memberikan keterampilan praktis dalam menerapkan fungsi-fungsi dasar manajemen SDM pada aktivitas usaha.

Konteks lokal Kota Serang menjadi penting karena karakteristik dan kebutuhan UMKM pada setiap daerah dapat berbeda. Pelaku UMKM di Kota Serang tidak hanya membutuhkan peningkatan kemampuan dalam menjalankan aktivitas produksi dan pemasaran, tetapi juga membutuhkan kemampuan dalam mengelola SDM agar perkembangan usaha dapat diikuti dengan pengelolaan tenaga kerja yang lebih terstruktur. Permasalahan tersebut dapat berupa belum optimalnya pembagian tugas dan tanggung jawab, keterbatasan dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja, belum adanya perencanaan pengembangan kompetensi, serta belum optimalnya evaluasi kinerja tenaga kerja. Apabila kondisi tersebut tidak ditangani, perkembangan usaha dapat menghadapi hambatan karena peningkatan aktivitas bisnis tidak diikuti dengan kesiapan SDM.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menawarkan pendekatan berupa pelatihan manajemen SDM bagi pelaku UMKM di Kota Serang. Pelatihan diarahkan pada pemahaman dan penerapan fungsi dasar manajemen SDM yang relevan dengan karakteristik UMKM, meliputi perencanaan kebutuhan SDM, pembagian tugas dan tanggung jawab, rekrutmen dan seleksi sederhana, pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi kerja, serta evaluasi kinerja. Metode pelaksanaan dilakukan melalui penyampaian materi, diskusi, studi kasus, simulasi, dan pendampingan sehingga peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga memperoleh pengalaman dalam menerapkan konsep manajemen SDM pada permasalahan usaha yang dihadapi.

Kebaruan kegiatan pengabdian ini terletak pada integrasi antara peningkatan kompetensi pelaku UMKM dan penerapan manajemen SDM secara praktis dalam konteks UMKM di Kota Serang. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan alternatif solusi yang lebih aplikatif dibandingkan pemberian materi secara teoritis semata. Peserta diarahkan untuk mengidentifikasi permasalahan SDM yang dihadapi, menyusun pembagian tugas, memahami proses rekrutmen sederhana, merancang kebutuhan pengembangan karyawan, serta melakukan evaluasi kinerja secara sederhana. Pendekatan berbasis praktik tersebut diharapkan dapat membantu pelaku UMKM mengubah pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan menjadi kemampuan yang dapat diterapkan dalam kegiatan usaha.

Permasalahan utama yang menjadi dasar kegiatan ini adalah masih terbatasnya kompetensi pelaku UMKM dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM secara sistematis. Oleh karena itu, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan manajemen SDM bagi pelaku UMKM di Kota Serang. Secara khusus, kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman peserta mengenai fungsi manajemen SDM, meningkatkan kemampuan peserta dalam mengelola tenaga kerja, serta mendorong penerapan praktik manajemen SDM yang lebih terstruktur dalam kegiatan usaha. Hasil kegiatan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kapasitas pengelolaan

UMKM sekaligus menjadi salah satu bentuk kontribusi perguruan tinggi dalam memperkuat kualitas SDM dan keberlanjutan UMKM di Kota Serang.

Metode Penelitian

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode pelatihan dan pendampingan yang ditujukan kepada pelaku UMKM di Kota Serang. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Tahap persiapan dilakukan melalui identifikasi kebutuhan peserta terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM), penyusunan materi, serta penyusunan instrumen evaluasi. Materi pelatihan meliputi konsep dasar manajemen SDM, perencanaan dan pembagian tugas, rekrutmen, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, dan penilaian kinerja.

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui penyampaian materi secara interaktif, diskusi, studi kasus, dan praktik sederhana. Peserta diarahkan untuk mengidentifikasi permasalahan SDM pada usaha masing-masing dan menyusun solusi praktis yang dapat diterapkan dalam pengelolaan tenaga kerja.

Tahap evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur perubahan pemahaman peserta sebelum dan setelah pelatihan. Selain itu, evaluasi dilakukan terhadap hasil praktik dan partisipasi peserta selama kegiatan. Data dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan skor rata-rata pre-test dan post-test untuk mengetahui peningkatan pemahaman peserta.

Keberhasilan kegiatan ditentukan berdasarkan peningkatan hasil post-test dibandingkan pre-test serta kemampuan peserta dalam menerapkan konsep dasar manajemen SDM pada kegiatan usaha. Seluruh tahapan kegiatan didokumentasikan sebagai bahan evaluasi dan penyusunan rekomendasi tindak lanjut bagi pelaku UMKM di Kota Serang.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) bagi pelaku UMKM di Kota Serang. Kegiatan diikuti oleh 20 peserta yang merupakan pemilik atau pengelola UMKM. Materi yang diberikan meliputi konsep dasar manajemen SDM, pembagian tugas, rekrutmen, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, dan penilaian kinerja.

Untuk mengetahui efektivitas kegiatan, dilakukan evaluasi melalui pre-test dan post-test. Hasil evaluasi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Pemahaman Peserta Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Indikator Pemahaman	Pre-test (%)	Post-test (%)	Peningkatan (%)
Pemahaman konsep manajemen SDM	55	85	30
Pembagian tugas dan tanggung jawab	50	85	35
Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja	45	80	35
Pengembangan kompetensi karyawan	40	80	40
Motivasi kerja	50	85	35
Penilaian kinerja	40	80	40
Rata-rata	46,7	82,5	35,8

Sumber: Data hasil evaluasi kegiatan, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata pemahaman peserta sebelum pelatihan sebesar 46,7%, sedangkan setelah pelatihan meningkat menjadi 82,5%. Dengan demikian, terdapat

peningkatan rata-rata pemahaman sebesar 35,8%. Peningkatan terbesar terdapat pada indikator pengembangan kompetensi karyawan dan penilaian kinerja, masing-masing sebesar 40%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memberikan peningkatan pemahaman terhadap konsep dan praktik dasar manajemen SDM.

Selain peningkatan hasil evaluasi, peserta menunjukkan kemampuan dalam mengidentifikasi permasalahan SDM yang dihadapi dalam usaha masing-masing. Peserta mulai mampu menyusun pembagian tugas, menentukan kebutuhan tenaga kerja, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta memahami pentingnya evaluasi kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang dikombinasikan dengan diskusi dan praktik dapat membantu peserta menghubungkan materi dengan kondisi nyata usaha.

Pembahasan

Peningkatan pemahaman peserta menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM dapat menjadi salah satu pendekatan dalam meningkatkan kompetensi pelaku UMKM. Hasil tersebut sejalan dengan konsep manajemen SDM yang menempatkan kompetensi, pengembangan, motivasi, dan evaluasi kinerja sebagai bagian penting dalam pengelolaan tenaga kerja. Bagi UMKM, penerapan fungsi tersebut tidak harus dilakukan dengan sistem yang kompleks, tetapi dapat disesuaikan dengan skala dan kebutuhan usaha.

Hasil kegiatan ini sejalan dengan penelitian Silviana dan Andriani (2022) yang menunjukkan pentingnya kompetensi SDM dalam mendukung kinerja UMKM. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Alatas dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM berhubungan positif dengan kinerja UMKM. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dapat menjadi langkah awal untuk memperkuat kemampuan pelaku usaha dalam mengelola sumber daya manusia.

Hasil kegiatan juga memiliki kesesuaian dengan kegiatan pengabdian Martono dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa pendampingan berbasis kompetensi dapat meningkatkan pemahaman pelaku UMKM mengenai pengelolaan usaha. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang melibatkan peserta secara aktif melalui diskusi, praktik, dan pendampingan lebih relevan bagi pelaku UMKM dibandingkan penyampaian materi secara teoritis semata.

Secara teoritis, hasil kegiatan memperkuat pandangan bahwa peningkatan kompetensi SDM merupakan bagian penting dalam pengembangan kapasitas organisasi. Kompetensi yang lebih baik memungkinkan pelaku UMKM memahami kebutuhan tenaga kerja, mengalokasikan tugas secara lebih tepat, serta melakukan pengembangan dan evaluasi karyawan secara lebih terarah. Secara praktis, kegiatan ini memberikan manfaat berupa meningkatnya kemampuan pelaku UMKM untuk menerapkan praktik manajemen SDM sederhana yang sesuai dengan kondisi usahanya.

Meskipun demikian, peningkatan pemahaman belum secara langsung menunjukkan perubahan kinerja usaha dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pendampingan lanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta dapat diterapkan secara konsisten. Kegiatan lanjutan dapat diarahkan pada pendampingan penyusunan uraian tugas, sistem penilaian kinerja, perencanaan pelatihan karyawan, dan evaluasi penerapan manajemen SDM pada masing-masing UMKM.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM dapat meningkatkan kompetensi pelaku UMKM di Kota Serang. Peningkatan skor evaluasi dan kemampuan peserta dalam menerapkan konsep dasar manajemen SDM menunjukkan bahwa kegiatan telah memberikan manfaat dalam memperkuat kapasitas pengelolaan SDM pada tingkat UMKM.

Gambar 1.1 Kegiatan PKM

Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia bagi pelaku UMKM di Kota Serang menunjukkan adanya peningkatan kompetensi peserta dalam memahami dan menerapkan konsep dasar manajemen SDM. Peningkatan tersebut terlihat dari hasil evaluasi yang menunjukkan kenaikan rata-rata pemahaman peserta dari 46,7% sebelum pelatihan menjadi 82,5% setelah pelatihan. Peserta juga mampu mengidentifikasi permasalahan SDM dan menerapkan pengelolaan sederhana yang meliputi pembagian tugas, rekrutmen, pengembangan kompetensi, motivasi, dan penilaian kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam memperkuat kapasitas pengelolaan SDM pada UMKM. Pendampingan secara berkelanjutan diperlukan agar kompetensi yang diperoleh dapat diterapkan secara konsisten dan memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas serta keberlanjutan usaha.

Referensi

Aisyah, N., Fitriyah, A., Supriatna, A., Wahyudi, A. D., Rosaeti, L., Gulo, Y. N., & Taufik, R. (2025). Membangun Generasi Mandiri: Kombinasi Pendidikan Keuangan dan Pengembangan SDM di MA Al–Ulya Al Mubarok. Aksi Kita: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 1(4), 551-557.

Alatas, R., Mohdari, & Kurnia, A. (2024). The role of SME human capital resource competence in improving SME performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship, 8*(1), 37–45. https://doi.org/10.21009/JOBBE.008.1.05

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 23*(4), 804–812. https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155

Arianto, I. P., Jasmine, V., Riska, R., Salsabila, M. A., & Alfiansyah, P. (2025). SOSIALISASI PELATIHAN MICROSOFT EXCEL BERBASIS VISUAL (DASHBOARD) UNTUK MENINGKATAN KOMPETENSI SISWA SMK NURUL HUDA BAROS. BESIRU: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(12), 1153-1157.

Arif, A., & Munandar, A. (2024). Pelatihan pengelolaan SDM di era digital pada UMKM binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *Langgula: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.

Chalimah, C., et al. (2023). Kompetensi sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

Darma Jata, A. A. G., & Triana, H. Kamaludin.(2024). ProBisnis: Jurnal Manajemen Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Divisi e-Channel Operation. Lembaga Riset, Publikasi, Dan Konsultasi Jonhariono, 15(6), 231-241.

Eka, D., Diah, Y. M., Taufik, T., Bunga, C. A. C., Putriana, V. N., Febianti, D., Sari, D. P., Rosalinda, R., & Arifuddin, Z. (2022). Peranan kompetensi SDM dalam

meningkatkan industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, *3*(1), 39–44. https://doi.org/10.29259/jscs.v3i1.56

Huzaifi, A., Hanifah, F., Harkart, M. A., Ardiansah, R., Christina, V. S., Sutoro, M., & Sugiarti, E. (2022). Peran sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja pada UMKM Griya Cendekia di Desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JimawAbdi)*, *2*(1). https://doi.org/10.32493/jmab.v2i1.18633

Ibrahim, M. M., Onggokusumo, A., Wakum, I. Y., Nuraeni, N., Pangestu, R. A., Sewaka, S., & Wahyudi, W. (2024). Pengembangan kualitas sumber daya manusia pada UMKM melalui pelatihan berbasis teknologi informasi. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis, 5*(2). https://doi.org/10.32493/jamh.v5i2.39991

Jasmine, V. J., Arianto, I. P., Damayanti, M. F., Azzahra, R., & Boetillah, E. (2025). EDUKASI MENTAL HEALTH AWARENESS SEBAGAI UPAYA MOTIVASI PENINGKATAN KESIAPAN KERJA SISWA SMK NURUL HUDA BAROS. Jurnal Inovasi dan Pengabdian Masyarakat, 1(2), 77-84.

Latif, L., Kamaludin, K., & Sunarto, A. (2024). Ketahanan Berwirausaha, Daya Hidup Ukm Dan Keberlangsungan Dalam Menghadapi Persaingan Usaha Untuk Menciptakan Sdm Yang Unggul. Indonesian Collaboration Journal of Community Services (ICJCS), 4(2), 81-89.

Martono, A., Nursyirwan, V. I., & Ramdani, E. (2022). Peningkatan kompetensi SDM UMKM di Kota Depok melalui program pendampingan usaha. *Abdimisi, 3*(2). https://doi.org/10.32493/abms.v3i2.22119

Masriah, I., Transiseno, G., Ibrahim, I., Faras, F. A., Sumarna, E., & Sari, I. R. (2021). Peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja UMKM di Pasar Modern Intermoda BSD pada masa pandemi COVID-19. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2*(2). https://doi.org/10.32493/al-jpkm.v2i2.10502

Solihin, A., & Triana, H. (2024). Sosialisasi Pentingnya Pemahaman Fungsi Manajemen Untuk Pengelolaan SDM Pada UKM Di Desa Sasahan. Amanah Mengabdi, 1(1), 93-96.

Sudaryana, Y., Hermawan, F., Nurbaety, N., Oktoria, D., & Pardede, H. M. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dan pemasaran berbasis usaha mikro di UMKM Cibodas Jasa Kota Tangerang. *Jurnal Padma: Pengabdian Dharma Masyarakat, 2*(2). https://doi.org/10.32493/jpdm.v2i2.19622

Suhara, A., et al. (2022). Kompetensi sumber daya manusia dan inovasi dalam pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah. *Journal of Applied Management and Business Research*.

Sukasih, A. S., & Awalia, N. (2025). PELATIHAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI DIGITAL 5.0 UNTUK MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA KOMPETENSI SISWA SMAN 1 JAWILAN. Kreativitas Pada Pengabdian Masyarakat (Krepa), 5(3), 21-30.

Taufik, R., Dewi, M. W., Laksana, M. W., Febriani, A. A., & Muthmainnah, M. (2025). EDUKASI MANAJEMEN RISIKO KEUANGAN PRIBADI UNTUK MENGHINDARI PERILAKU KONSUMTIF PADA SISWA SMK 1 CIRUAS. Jurnal Inovasi dan Pengabdian Masyarakat, 1(2), 62-69.

Taufik, R., Triani, R. A., Herlambang, R., Aprida, S., & Apriyana, R. (2025). PELATIHAN PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI (HPP) DALAM USAHA KECIL UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI SISWA SMK 1 CIRUAS. Jurnal Inovasi dan Pengabdian Masyarakat, 1(2), 70-76.

Triana, H., & Permadi, B. (2025). Pengarahan Dan Sosialisasi Menumbuhkan Minat Berwirausaha Pada Siswa SMK Negeri 2 Kota Serang. Kreativitas Pada Pengabdian Masyarakat (Krepa), 6(11), 51-60.

Triana, H., & Permadi, B. (2025). Pengarahan Dan Sosialisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia SDM di Era Digital Pada Karang Taruna Di Kelurahan Serang, Serang, Banten. Kreativitas Pada Pengabdian Masyarakat (Krepa), 6(11), 71-80.

Triana, H., & Rahmawati, I. (2025). Level Up Your Future, Strategi Sukses Mengembangkan Soft Skills & Hard Skills Sejak Dini Pada Siswa SMA N 6 Cipocok. Kreativitas Pada Pengabdian Masyarakat (Krepa), 5(5), 11-20.

Triana, H., Solihin, A., & Munandar, S. A. (2025). Pelatihan Dasar–Dasar Kepemimpin Dalam Organisasi Pada Ikatan Remaja Masjid Daarul Falaah Kelurahan Pamulang Timur Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Kreativitas Pada Pengabdian Masyarakat (Krepa), 6(11), 21-30.

Wariko, R., Suherlan, H., Larasati, L., Arsadi, A., Sugiarti, E., Marayasa, I. N., & Budiman, S. (2022). Penerapan ilmu manajemen dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang unggul dalam tata kelola administrasi dan pengembangan design produk barang jadi pada pengerajin kayu guna tercapainya kemandirian ekonomi di wilayah Kabupaten/Kota Cirebon. *Jurnal Padma: Pengabdian Dharma Masyarakat, 2*(4).

Yusuf, S., Setiyawati, A., Arda, A., Maulana, I., & Soleh, J. (2022). Implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam pengelolaan keuangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Cibodas Jasa Kota Tangerang. *Jurnal Padma: Pengabdian Dharma Masyarakat, 2*(2). https://doi.org/10.32493/jpdm.v2i2.19621