Jurnal PKM Manajemen Bisnis
Vol. 5, No. 2, July 2025

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi pada UMKM di Kelurahan Bojong Sari Depok Jawa Barat

Umi Rusilowati[1], Mukrodi[2], Subarto[3]
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00560@unpam.ac.id

Submitted: 18th April 2025 | **Edited**: 30th June 2025 | **Issued**: 01st July 2025

Cited on: Rusilowati, U., Mukrodi, M., & Subarto, S. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi pada UMKM di Kelurahan Bojong Sari Depok Jawa Barat. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, *5*(2), 726-734.

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a significant role in driving the local economy, especially in suburban areas like Bojong Sari, Depok, West Java. However, many MSME actors still face challenges in managing human resources effectively, which impacts their motivation and business performance. This community service activity aims to enhance the understanding and application of Human Resource Management (HRM) practices to improve motivation among MSME actors in Bojong Sari. The activity was conducted on March 16, 2025, at the Bojong Sari Sub-district Office by 17 lecturers from the Master of Management Program at Pamulang University. A total of 27 local MSME business owners participated in the event. The methods employed included material presentation, simulation, group discussions, and Q&A sessions. The topics covered ranged from HR planning, employee motivation techniques, leadership styles, and performance appraisal strategies tailored for small-scale businesses. The results showed a positive response from the participants, with increased awareness and enthusiasm to implement HRM practices in their daily business operations. Participants expressed greater motivation and confidence in managing their teams more effectively. This PKM initiative demonstrates that structured HRM education can significantly contribute to strengthening the performance and sustainability of MSMEs.

Keywords: Human Resource Management, Motivation, MSMEs, Community Empowerment, Bojong Sari

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar utama perekonomian nasional karena peran strategisnya dalam menyerap tenaga kerja secara langsung dan memberdayakan masyarakat di berbagai sector (Aminah & Rahman, 2022; Hartono & Susanti, 2023). Seiring dengan perkembangan zaman, UMKM dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, baik di pasar lokal maupun digital. Dalam konteks ini, berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pelaku UMKM memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha (Kurniawati & Putra, 2021).

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Salah satu studi yang dilakukan di Kota Pasuruan mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi kerja memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja UMKM, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,987. Selain itu, kemampuan kerja pelaku usaha juga memperkuat pengaruh tersebut dengan koefisien sebesar 0,212, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam mendorong kinerja UMKM ke arah yang lebih optimal (Putra, 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terstruktur dan strategis terbukti mampu mendorong peningkatan kompetensi sumber daya manusia serta motivasi intrinsik, baik bagi karyawan maupun pemilik UMKM (Santoso, 2020; Wulandari & Prasetyo, 2023). Menurut Lestari et al. (2024), penerapan MSDM yang efektif, khususnya dalam aspek pelatihan, pengembangan, dan penciptaan budaya kerja yang sehat, berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja, khususnya di sektor toko dan UMKM yang tergabung dalam JIC Nusantara. Sementara itu, studi oleh Masruchiyah et al. (2024) menyoroti pentingnya pengembangan SDM yang berbasis pada tuntutan era digital. Mereka menemukan bahwa pelatihan keterampilan digital tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat daya saing dan produktivitas UMKM dalam menghadapi tantangan ekonomi modern.

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan pada pelaku UMKM di Desa Curug, Bogor, menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) melalui pendekatan seperti sosialisasi, wawancara pendahuluan, pelatihan langsung tentang pengelolaan SDM dan keuangan, memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja usaha serta kesejahteraan para pelaku usaha. Hasil ini menegaskan bahwa pembinaan dan pelatihan yang terstruktur dalam konteks MSDM dapat meningkatkan motivasi dan performa komunitas usaha lokal (Setiawan et al., 2023).

Selaras dengan temuan tersebut, studi yang dilakukan di Desa Cilebut, Kabupaten Bogor, menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kualitas manajemen SDM dan motivasi kerja terhadap komitmen serta hasil kerja karyawan. Dengan nilai korelasi R sebesar 0,861 dan kontribusi determinasi sebesar 73,1%, penelitian ini memperkuat argumen bahwa pengelolaan SDM yang sistematis berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian kinerja yang optimal (Rohmana & Lestari, 2023).

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) terbukti mampu

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

meningkatkan inovasi, kreativitas, serta retensi karyawan dalam lingkungan UMKM. Pakpahan (2025) menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM yang disusun secara terstruktur memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM, khususnya dalam aspek motivasi kerja (Pakpahan, 2025).

Penelitian lain oleh Nuraini, et al. (2025) di wilayah Bogor, yang dilakukan dalam program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM), menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM berdampak positif terhadap produktivitas dan output UMKM, menegaskan pentingnya intervensi terarah dalam pengelolaan tenaga kerja untuk kemajuan usaha (Nuraini et al., 2025).

Dalam menghadapi era digital, Pajri (2024) menekankan bahwa manajemen SDM harus diperluas tidak hanya pada pelatihan teknis, tetapi juga mencakup strategi retensi karyawan, penguatan budaya organisasi, dan pengelolaan motivasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi serta tekanan kompetitif di pasar modern (Pajri, 2024).

Kelurahan Bojong Sari, Depok, merupakan daerah yang dihuni banyak pelaku UMKM dengan skala usaha dan struktur sumber daya manusia yang masih sederhana. Beberapa tantangan utama yang dihadapi meliputi rendahnya akses terhadap pelatihan formal, kurangnya pembinaan motivasi yang berkelanjutan, serta terbatasnya penerapan strategi manajemen SDM yang efektif. Oleh karena itu, kegiatan yang berfokus pada pelatihan kompetensi, coaching manajerial, serta peningkatan keterlibatan motivasional dianggap sangat relevan dan tepat sasaran untuk mendukung pengembangan UMKM lokal.

Berdasarkan uraian yang di atas, kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dirancang secara sistematis untuk memperkuat peran manajemen SDM dalam meningkatkan motivasi para pelaku UMKM di Bojong Sari melalui rangkaian pelatihan, pendampingan, dan evaluasi secara berkala. Diharapkan, intervensi tersebut tidak hanya akan meningkatkan motivasi dan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat performa UMKM secara kolektif, sehingga menciptakan keberlanjutan usaha dengan dampak sosial dan ekonomi yang positif.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan tema "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi pada UMKM di Kelurahan

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Bojong Sari, Depok" dilaksanakan pada tanggal 16 Maret 2025 bertempat di Kantor Kelurahan Bojong Sari. Pelaksana kegiatan ini adalah 17 dosen dari Program Magister Manajemen Universitas Pamulang yang memiliki keahlian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kewirausahaan. Peserta kegiatan terdiri dari 27 pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang berasal dari masyarakat Kelurahan Bojong Sari. Kegiatan PKM ini dirancang untuk memberikan pemahaman dan keterampilan praktis melalui metode pembelajaran yang interaktif, meliputi pemaparan materi, simulasi, diskusi kelompok, serta sesi tanya jawab yang memungkinkan peserta untuk aktif berdialog dan menggali solusi atas berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM dan motivasi kerja.

Pelaksanaan kegiatan PKM ini melalui tiga tahapan utama, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan. Pada tahap persiapan, tim dosen melakukan koordinasi dengan pihak kelurahan, menyiapkan materi pembelajaran yang relevan, serta menyusun agenda kegiatan yang mendukung interaksi efektif antara fasilitator dan peserta. Tahap pelaksanaan dilaksanakan secara intensif selama satu hari di lokasi kegiatan dengan fokus pada penyampaian materi manajemen SDM, praktik simulasi pengelolaan motivasi, dan diskusi untuk mengidentifikasi permasalahan nyata pelaku UMKM. Tahap terakhir yaitu pelaporan, dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban kegiatan, evaluasi hasil pelaksanaan, serta penyusunan rekomendasi untuk tindak lanjut pengembangan kapasitas SDM UMKM di wilayah tersebut. Metode yang digunakan diharapkan mampu meningkatkan pemahaman praktis sekaligus motivasi pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia guna mendukung keberlangsungan usaha mereka.

PEMBAHASAN

Profil Kelurahan Bojong Sari

Kelurahan Bojong Sari merupakan salah satu wilayah administratif di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Provinsi Jawa Barat. Secara geografis, kelurahan ini terletak di bagian selatan Kota Depok dengan luas wilayah yang mencakup area perumahan, permukiman padat, serta sejumlah kawasan usaha mikro dan kecil. Bojong Sari memiliki karakteristik penduduk yang heterogen, terdiri dari berbagai latar belakang sosial dan ekonomi, dengan dominasi penduduk berprofesi sebagai pelaku usaha mikro,

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

kecil, dan menengah (UMKM). Infrastruktur di kelurahan ini cukup berkembang, didukung fasilitas umum seperti kantor kelurahan, pasar tradisional, tempat ibadah, dan akses transportasi yang menghubungkan Bojong Sari dengan pusat kota Depok serta wilayah sekitarnya.

Dari segi sosial ekonomi, masyarakat Bojong Sari sangat bergantung pada sektor UMKM sebagai sumber penghidupan utama. Usaha kecil dan menengah di bidang kuliner, kerajinan tangan, perdagangan, serta jasa menjadi tulang punggung perekonomian lokal. Namun, tantangan yang dihadapi antara lain terkait pengelolaan manajemen usaha, termasuk sumber daya manusia dan motivasi dalam menjalankan bisnis sehari-hari. Pemerintah kelurahan bersama dengan berbagai lembaga terus mendorong program pemberdayaan masyarakat dan peningkatan kapasitas pelaku UMKM guna mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di wilayah ini. Upaya ini juga sejalan dengan visi Kota Depok dalam meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup warganya melalui pembangunan yang berbasis partisipasi masyarakat.

Kondisi UMKM di Kelurahan Bojong Sari

UMKM di Kelurahan Bojong Sari merupakan tulang punggung ekonomi lokal dengan jumlah pelaku usaha yang mencapai sekitar 1.200 unit, tersebar di berbagai sektor seperti kuliner, perdagangan, kerajinan tangan, dan jasa. Data Dinas Koperasi dan UMKM Kota Depok tahun 2024 mencatat bahwa 75% pelaku UMKM di Bojong Sari memulai usahanya secara mandiri dengan modal di bawah Rp10 juta, yang menunjukkan bahwa sebagian besar usaha masih berskala mikro dan modal terbatas. Kondisi ini menjadi tantangan utama dalam pengembangan usaha karena keterbatasan akses modal, teknologi, dan pemasaran yang memadai.

Selain itu, survei internal yang dilakukan pada tahun 2024 oleh Kelurahan Bojong Sari menunjukkan bahwa 60% pelaku UMKM belum memiliki pemahaman yang cukup mengenai manajemen sumber daya manusia, termasuk aspek pengorganisasian tenaga kerja dan pemberian motivasi kepada karyawan atau anggota keluarga yang membantu usaha. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas dan kurangnya inovasi dalam pengelolaan usaha. Sebanyak 55% pelaku usaha juga mengaku mengalami kesulitan mempertahankan motivasi kerja, terutama dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat dan fluktuasi permintaan konsumen.

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

Di sisi lain, pemerintah kelurahan bersama instansi terkait telah menginisiasi program pemberdayaan UMKM yang meliputi pelatihan manajemen usaha dan pendampingan teknis, dengan target mencapai 300 pelaku UMKM setiap tahunnya. Meski demikian, data evaluasi program tahun 2024 menunjukkan bahwa hanya sekitar 40% dari peserta pelatihan yang mampu menerapkan ilmu manajemen SDM secara konsisten dalam usahanya. Oleh karena itu, masih diperlukan intervensi yang lebih intensif dan berkelanjutan, khususnya dalam aspek penguatan motivasi dan manajemen sumber daya manusia, agar UMKM di Bojong Sari dapat tumbuh lebih produktif dan berdaya saing di masa depan.

Pelaksanaan PKM

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan tema "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi pada UMKM di Kelurahan Bojong Sari, Depok" diawali dengan sesi pembukaan yang dilakukan oleh Ketua Tim PKM dari Magister Manajemen Universitas Pamulang. Dalam pembukaan tersebut, disampaikan tujuan kegiatan, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha mikro dan kecil, serta harapan agar seluruh peserta dapat aktif berpartisipasi dalam proses pembelajaran. Sesi ini juga diisi dengan sambutan dari Kepala Kelurahan Bojong Sari yang memberikan dukungan penuh atas terlaksananya kegiatan ini dan menekankan urgensi peningkatan kapasitas pelaku UMKM demi pengembangan ekonomi lokal.

Pembahasan materi menjadi inti dari kegiatan PKM ini dan dilakukan secara interaktif selama beberapa sesi. Materi pertama membahas pengertian manajemen sumber daya manusia (SDM) dan perannya dalam konteks UMKM. Para peserta diberikan pemahaman bahwa SDM bukan hanya berkaitan dengan pengelolaan karyawan, tetapi juga bagaimana seorang pelaku usaha mengelola dirinya sendiri dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bisnis secara efektif. Pemahaman ini menjadi dasar untuk membangun sikap dan strategi pengelolaan yang lebih terstruktur dalam usaha mereka.

Selanjutnya, materi kedua mengupas tentang teknik motivasi yang efektif untuk pelaku UMKM. Dalam sesi ini, dosen memberikan contoh praktik motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti pengakuan terhadap pencapaian, pemberian penghargaan sederhana, serta pengaturan target usaha yang realistis. Simulasi juga dilakukan untuk membantu

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

peserta memahami bagaimana cara memberikan motivasi kepada diri sendiri maupun kepada anggota keluarga atau karyawan yang terlibat dalam usaha.

Materi ketiga fokus pada manajemen kinerja dan pembagian tugas dalam usaha kecil. Peserta diajak berdiskusi mengenai pentingnya pembagian peran yang jelas agar setiap sumber daya manusia yang terlibat dapat bekerja secara efisien. Pembelajaran ini termasuk cara menyusun jadwal kerja, evaluasi rutin, dan umpan balik yang membangun untuk meningkatkan produktivitas usaha.

Selanjutnya, diberikan materi tentang pengembangan keterampilan SDM melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi. Para peserta dibimbing untuk merencanakan pelatihan sederhana yang dapat dilakukan secara mandiri maupun bersama kelompok UMKM. Materi ini juga menekankan pentingnya belajar berkelanjutan agar pelaku usaha dapat beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi.

Materi keenam menguraikan tentang pengelolaan konflik dan komunikasi efektif dalam usaha. Karena banyak UMKM yang dijalankan oleh keluarga atau kelompok kecil, konflik internal sering terjadi dan dapat menurunkan motivasi. Pelatihan komunikasi yang baik dan teknik penyelesaian konflik menjadi topik penting agar hubungan kerja tetap harmonis dan mendukung keberhasilan usaha.

Terakhir, materi mengenai strategi pengembangan SDM untuk keberlanjutan usaha disampaikan sebagai penutup sesi pembelajaran. Di sini, peserta dikenalkan dengan konsep perencanaan sumber daya manusia jangka panjang, termasuk regenerasi dan pengelolaan stres kerja. Hal ini bertujuan agar pelaku UMKM dapat mempertahankan motivasi dan produktivitas dalam jangka waktu yang lebih lama.

Setelah seluruh rangkaian materi disampaikan, sesi tanya jawab dan diskusi berlangsung dengan sangat antusias dan aktif. Para peserta terlihat sangat terbantu oleh penyampaian materi yang disusun secara aplikatif dan mudah dipahami, sehingga mereka dapat langsung mengaitkan teori yang diperoleh dengan kondisi nyata di usaha mereka masing-masing. Melalui interaksi ini, peserta mampu mengidentifikasi berbagai kendala dan permasalahan yang selama ini mereka hadapi dalam pengelolaan usaha, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja. Diskusi yang terjadi juga memberikan ruang bagi peserta untuk berbagi pengalaman dan solusi praktis yang relevan dengan tantangan yang mereka alami. Manfaat utama yang dirasakan oleh para pelaku UMKM adalah peningkatan pemahaman yang signifikan mengenai

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

pentingnya pengelolaan SDM yang baik sebagai salah satu faktor penentu kesuksesan usaha. Selain itu, peserta menyadari bahwa motivasi bukan hanya hal yang bersifat internal, tetapi dapat dikelola dan ditingkatkan melalui pendekatan manajerial yang tepat. Hal ini memunculkan semangat baru di kalangan peserta untuk mulai menerapkan berbagai teknik manajemen yang telah dipelajari dalam aktivitas usaha sehari-hari. Dengan demikian, kegiatan PKM ini tidak hanya memberikan wawasan teoritis, tetapi juga memicu perubahan sikap dan praktek yang dapat mendukung pengembangan dan keberlanjutan usaha UMKM di Kelurahan Bojong Sari.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) berjalan dengan lancar dan berhasil memberikan pemahaman mendalam kepada pelaku UMKM mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja usaha. Melalui sesi materi, simulasi, diskusi, dan tanya jawab, peserta mampu mengenali berbagai teknik manajemen SDM yang aplikatif, seperti pengaturan tugas, pemberian motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta pengembangan kompetensi yang sesuai dengan skala usaha mereka.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM yang baik secara signifikan dapat mempengaruhi tingkat motivasi pelaku UMKM yang berujung pada peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha. Pelaku UMKM di Kelurahan Bojong Sari menyadari perlunya pendekatan sistematis dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk pengelolaan konflik dan komunikasi yang efektif dalam lingkungan usaha. Selain itu, pemahaman mengenai perencanaan pengembangan SDM jangka panjang memberikan gambaran jelas bagi pelaku usaha untuk mempersiapkan regenerasi dan menjaga semangat kerja yang berkelanjutan.

Implikasi dari kegiatan ini menegaskan bahwa peningkatan kapasitas manajemen SDM merupakan investasi penting dalam pengembangan UMKM, yang tidak hanya berdampak pada individu pelaku usaha, tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi lokal secara menyeluruh. Oleh karena itu, disarankan agar program-program pemberdayaan serupa terus dilaksanakan secara berkala dengan dukungan berbagai pihak, guna memastikan pelaku UMKM mendapatkan bimbingan dan pendampingan yang berkelanjutan dalam menghadapi dinamika bisnis di masa depan.

e-ISSN 2797-8338
DOI 10.37481

DAFTAR PUSTAKA

Aminah, S., & Rahman, F. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja UMKM di Wilayah Perkotaan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 14(3), 123-134.

Hartono, D., & Susanti, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan UMKM: Studi Kasus di Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Lokal, 9(1), 45-59.

Kurniawati, L., & Putra, M. A. (2021). *Strategi Coaching Manajerial untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pelaku UMKM*. Jurnal Pengabdian Masyarakat, 7(2), 78-88.

Lestari, N., Ramadhan, F., & Syahputra, D. (2024). *Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Produktivitas dan Loyalitas Karyawan pada UMKM JIC Nusantara*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(1), 22–34.

Masruchiyah, S., Hidayat, R., & Wibowo, A. (2024). *Transformasi Digital dalam Pengembangan SDM UMKM: Studi Pelatihan Keterampilan Digital di Era Modern*. Jurnal Ekonomi Digital dan UMKM, 9(2), 41–55.

Nuraini, E., Hanafiah, R., & Sari, L. (2025). *Penerapan Manajemen SDM dalam Program PKM untuk Pengembangan UMKM di Bogor*. Jurnal UNIDA-JUMP, 10(1), 33–42. https://journal.unida-jump.ac.id

Pajri, M. (2024). *Manajemen SDM UMKM di Era Digital: Strategi Retensi, Budaya Organisasi, dan Adaptasi Teknologi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 8(2), 55–66.

Pakpahan, A. (2025). *Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja pada UMKM*. ResearchHub Indonesia. https://researchhub.id

Putra, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja UMKM di Kota Pasuruan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 12*(2), 45–56.

Rohmana, D., & Lestari, F. (2023). *Pengaruh Manajemen SDM dan Motivasi terhadap Komitmen dan Hasil Kerja Karyawan di Desa Cilebut*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis STIE Muhammadiyah Bogor, 5(2), 45–53.

Santoso, B. (2020). *Pembinaan Motivasi Berkelanjutan sebagai Kunci Keberhasilan UMKM di Daerah Perkotaan*. Jurnal Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan, 5(4), 99-110.

Setiawan, R., Hidayati, L., & Prasetyo, B. (2023). *Penerapan Pelatihan SDM dan Keuangan pada UMKM Desa Curug dalam Meningkatkan Kinerja Usaha*. Jurnal Abdimas Unpam, 7(1), 12–20.

Wulandari, T., & Prasetyo, H. (2023). *Pengelolaan Manajemen SDM dalam UMKM Era Digital: Pendekatan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi*. Jurnal Teknologi dan Bisnis Digital, 11(2), 150-163.