

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Manajemen Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas UMKM di Desa Bojongsari

Tri Mulyani Kartini¹, Sinta Sundari Heriyanti², Nasrun Baldah³, Suhendra⁴,
Cipto Purwanto⁵

¹⁻⁵ Universitas Pelita Bangsa

*Corresponding author

E-mail: trimulyani_kartini@pelitabangsa.ac.id¹, sinta_heriyanti@pelitabangsa.ac.id²,
nasrun.baldah@pelitabangsa.ac.id³, suhendra@pelitabangsa.ac.id⁴,
cipto.p@pelitabangsa.ac.id⁵

Article History:

Received: Dec, 2025

Revised: Dec, 2025

Accepted: Dec, 2025

Abstract: Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pelaku UMKM di Desa Bojongsari, Kabupaten Bekasi, melalui pelatihan manajemen kinerja. Latar belakang kegiatan ini adalah masih rendahnya pemahaman pelaku usaha terkait perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi usaha yang berdampak pada keterbatasan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Metode kegiatan dilakukan melalui pre-test, pemberian materi, praktik langsung, diskusi interaktif, serta post-test untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada seluruh aspek manajemen kinerja; peserta yang sebelumnya kurang memahami konsep dasar manajemen usaha, setelah pelatihan mampu menyusun rencana kerja, mengatur proses produksi, melakukan evaluasi kinerja, dan memanfaatkan teknologi digital sederhana untuk menunjang operasional. Kesimpulannya, pelatihan ini tidak hanya memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga mendorong perubahan perilaku manajerial yang aplikatif pada UMKM. Rekomendasi utama adalah perlunya pendampingan berkelanjutan dan kolaborasi lintas sektor agar transformasi ini dapat berkontribusi nyata terhadap keberlanjutan dan daya saing UMKM di daerah tersebut.

Keywords:

Pengabdian Masyarakat, UMKM, Manajemen Kinerja, Daya Saing, Desa Bojongsari

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia. Data Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan bahwa UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja (Kemenkop UKM, 2023). Keberadaan UMKM tidak hanya menciptakan lapangan pekerjaan, tetapi juga menjadi motor

penggerak pertumbuhan ekonomi berbasis komunitas. Namun, meskipun memiliki kontribusi besar, sebagian besar UMKM masih menghadapi kendala dalam pengelolaan usaha, terutama yang terkait dengan manajemen kinerja dan produktivitas. Menurut (1) produktivitas merupakan faktor fundamental dalam menentukan daya saing jangka panjang, sehingga kemampuan UMKM dalam mengelola sumber daya dan kinerja menjadi aspek krusial untuk dikembangkan.

Desa Bojongsari, Kabupaten Bekasi, merupakan salah satu wilayah dengan potensi UMKM yang cukup tinggi, mulai dari sektor perdagangan, jasa, hingga industri rumah tangga. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas pelaku UMKM di desa ini masih mengelola usahanya secara konvensional, tanpa adanya sistem manajemen kinerja yang terukur. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku usaha belum mengenal konsep Key Performance Indicator (KPI) ataupun metode evaluasi kinerja sederhana. Padahal, instrumen manajemen kinerja ini dapat menjadi alat penting dalam memantau perkembangan usaha, mengidentifikasi kelemahan, serta merumuskan strategi perbaikan berkelanjutan (2). Tanpa adanya pengelolaan berbasis kinerja, UMKM berisiko mengalami stagnasi produktivitas yang berdampak pada rendahnya daya saing.

Masalah manajemen kinerja pada UMKM semakin relevan ketika dihadapkan pada dinamika pasar dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Pandemi COVID-19, misalnya, memperlihatkan kelemahan mendasar UMKM dalam beradaptasi terhadap krisis. Studi (3) menemukan bahwa 70% UMKM mengalami penurunan pendapatan signifikan akibat tidak adanya perencanaan dan kontrol kinerja yang memadai. Kondisi ini menunjukkan urgensi peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan yang berfokus pada manajemen kinerja. Dengan demikian, pemberdayaan SDM UMKM menjadi langkah strategis dalam membangun ketahanan usaha sekaligus meningkatkan produktivitas di tingkat lokal.

Pelatihan manajemen kinerja merupakan salah satu pendekatan yang terbukti efektif dalam meningkatkan kapasitas pelaku usaha. Menurut (4), pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pelaku UMKM dapat meningkatkan kemampuan analitis, memperkuat orientasi hasil, dan mendorong budaya evaluasi berkelanjutan. Konsep ini sejalan dengan teori Human Capital yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas SDM akan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi atau usaha (5). Dengan bekal pemahaman yang lebih baik mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja, pelaku UMKM diharapkan mampu mengelola usaha secara lebih profesional dan terarah. Selain itu, pelatihan juga mendorong terciptanya mindset produktif yang berorientasi pada perbaikan dan pertumbuhan

berkelanjutan.

Berbagai penelitian sebelumnya juga menunjukkan bukti empiris mengenai dampak positif pelatihan manajemen kinerja terhadap UMKM. Studi (6) di Kabupaten Sleman, misalnya, menemukan bahwa setelah mengikuti pelatihan manajemen kinerja, produktivitas UMKM meningkat sebesar 25% dalam kurun waktu enam bulan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nugroho (2020), yang menyimpulkan bahwa pemberdayaan SDM melalui pelatihan mampu meningkatkan daya saing UMKM, terutama dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, implementasi pelatihan manajemen kinerja di Desa Bojongsari bukan hanya relevan secara akademis, tetapi juga memiliki signifikansi praktis dalam mendorong penguatan UMKM di tingkat lokal.

Meskipun UMKM di Desa Bojongsari memiliki potensi besar dalam mendukung perekonomian desa, mereka masih menghadapi permasalahan serius, terutama terkait rendahnya kemampuan dalam mengelola manajemen kinerja dan produktivitas. Pelaku UMKM cenderung belum memahami pentingnya pengukuran kinerja, tidak memiliki indikator keberhasilan yang terstruktur, serta belum mengadopsi metode evaluasi yang sistematis. Kondisi ini berdampak pada kesulitan dalam mengidentifikasi kelemahan usaha, keterbatasan dalam merumuskan strategi pengembangan, serta rendahnya daya saing di pasar. Tanpa adanya intervensi berupa peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan, UMKM di Desa Bojongsari berpotensi tetap berada pada kondisi stagnan dan sulit berkembang secara berkelanjutan. Berdasarkan permasalahan tersebut, program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberdayakan sumber daya manusia pelaku UMKM di Desa Bojongsari melalui pelatihan manajemen kinerja.

Metode

Program pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan participatory action research (PAR) yang menekankan keterlibatan aktif peserta dalam setiap tahapan kegiatan. Model ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik pemberdayaan UMKM, di mana pelaku usaha tidak hanya menjadi penerima materi, tetapi juga berpartisipasi secara langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dengan demikian, kegiatan pelatihan manajemen kinerja tidak bersifat top-down, melainkan berbasis pada kebutuhan nyata yang dialami oleh pelaku UMKM di Desa Bojongsari.

Kegiatan dilaksanakan di Desa Bojongsari, Kabupaten Bekasi, yang

merupakan salah satu wilayah dengan konsentrasi UMKM cukup tinggi. Peserta kegiatan adalah 30 pelaku UMKM dari berbagai sektor usaha, seperti kuliner, kerajinan, dan perdagangan harian. Pemilihan peserta dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan kriteria: (1) telah menjalankan usaha minimal satu tahun, (2) memiliki motivasi untuk mengembangkan usaha, dan (3) bersedia mengikuti seluruh rangkaian pelatihan. Sasaran utama dari kegiatan ini adalah peningkatan kapasitas sumber daya manusia UMKM, khususnya dalam aspek manajemen kinerja yang dapat mendorong produktivitas usaha.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan terdiri atas tiga tahap utama. Pertama, tahap persiapan, meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan melalui wawancara awal dengan pelaku UMKM dan perangkat desa. Kedua, tahap pelaksanaan, berupa kegiatan pelatihan manajemen kinerja yang disampaikan dalam bentuk ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi, dan studi kasus. Materi pelatihan mencakup konsep dasar manajemen kinerja, perumusan indikator kinerja (KPI), teknik evaluasi produktivitas, serta strategi peningkatan kinerja berkelanjutan. Ketiga, tahap tindak lanjut, berupa pendampingan dan monitoring selama satu bulan pascapelatihan untuk memastikan penerapan materi dalam aktivitas usaha sehari-hari.

Hasil

Program pelatihan manajemen kinerja diikuti oleh 30 pelaku UMKM dari Desa Bojongsari yang berasal dari berbagai sektor usaha, antara lain kuliner (40%), kerajinan tangan (30%), dan perdagangan harian (30%). Mayoritas peserta merupakan pelaku usaha mikro dengan skala omset bulanan di bawah Rp10 juta. Berdasarkan hasil wawancara awal, sebagian besar peserta belum memiliki pemahaman mengenai konsep manajemen kinerja. Sebanyak 80% peserta mengaku belum pernah menetapkan target usaha secara terstruktur, sementara 73% di antaranya tidak memiliki pencatatan operasional yang sistematis. Kondisi ini memperkuat pentingnya pelatihan yang difokuskan pada pengenalan konsep dasar manajemen kinerja serta penerapannya dalam praktik sehari-hari.



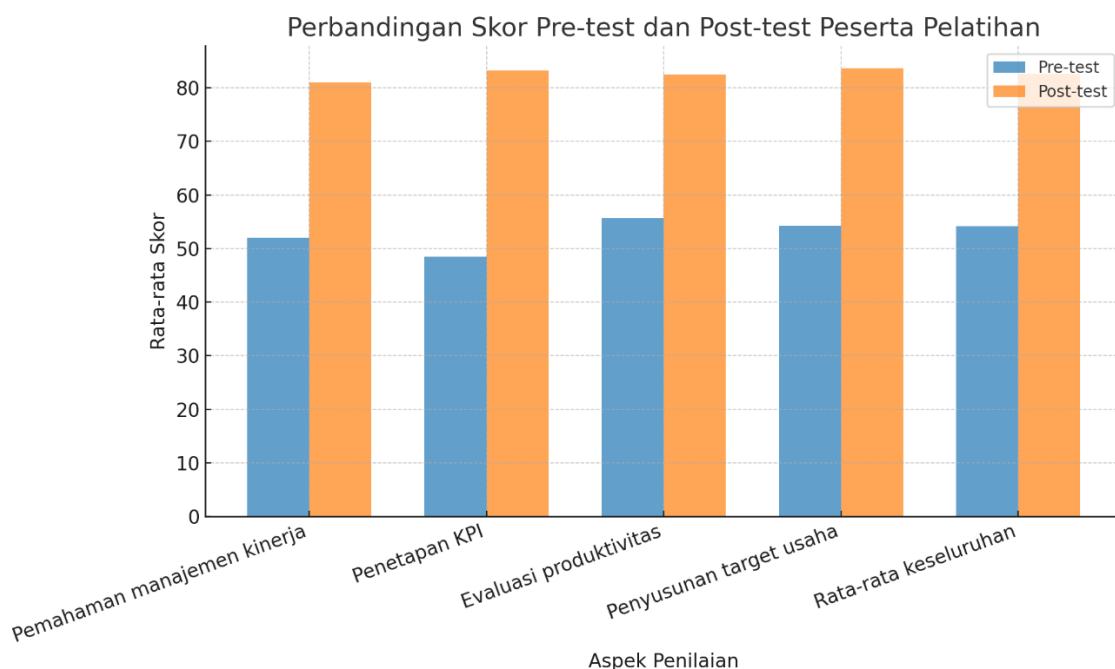
Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan

Hasil pengukuran melalui pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pengetahuan peserta mengenai manajemen kinerja. Rata-rata skor pre-test peserta adalah 54,2 (dari skala 100), sementara rata-rata skor post-test meningkat menjadi 82,6. Hal ini menunjukkan adanya kenaikan pemahaman sebesar 28,4 poin. Peningkatan paling besar terjadi pada aspek pemahaman tentang indikator kinerja utama (KPI) dan teknik evaluasi produktivitas. Peserta yang awalnya kesulitan menjelaskan konsep KPI, pada akhir pelatihan mampu merumuskan indikator sederhana seperti jumlah produksi harian, tingkat penjualan mingguan, dan efisiensi penggunaan bahan baku.

Tabel 1. Hasil Pre-test dan Post-test Pengetahuan Peserta

Aspek Penilaian	Rata-rata Skor Pre-test	Rata-rata Skor Post-test	Peningkatan (%)
Pemahaman konsep manajemen kinerja	52,0	81,0	+55,8
Penetapan indikator kinerja (KPI)	48,5	83,2	+71,5
Teknik evaluasi produktivitas usaha	55,7	82,5	+48,1
Penyusunan target usaha terstruktur	54,3	83,7	+54,1
Rata-rata keseluruhan	54,2	82,6	+52,4

Sumber: Data Primer



Gambar 3. Perbandingan Skor Pre dan Post Test

Perubahan juga terlihat dalam praktik pengelolaan usaha. Melalui observasi dan pendampingan pascapelatihan selama satu bulan, sebanyak 76% peserta mulai menerapkan pencatatan sederhana berbasis target harian atau mingguan. Beberapa UMKM kuliner, misalnya, mulai menetapkan target produksi per hari serta memonitor tingkat penjualan untuk menyesuaikan jumlah bahan baku yang dibeli. Sementara itu, UMKM kerajinan tangan mencoba mengukur produktivitas dengan mencatat jumlah produk jadi per minggu serta tingkat cacat produksi. Perubahan ini menjadi indikasi bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga memengaruhi pola perilaku usaha.

Hasil monitoring juga menunjukkan adanya peningkatan produktivitas usaha setelah penerapan manajemen kinerja. Rata-rata peningkatan produktivitas mencapai 18% dalam satu bulan, ditunjukkan dengan peningkatan jumlah produksi dan efisiensi biaya operasional. Salah satu UMKM kuliner melaporkan bahwa setelah menerapkan pencatatan target harian, mereka mampu mengurangi pemborosan bahan baku hingga 15%. Selain itu, UMKM perdagangan harian berhasil meningkatkan omzet sebesar 12% dengan mengoptimalkan stok barang sesuai hasil evaluasi mingguan. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan manajemen kinerja dapat memberikan dampak nyata terhadap keberlangsungan dan pertumbuhan usaha.



Gambar 4. Dokumentasi Kegiatan

Selain aspek pengetahuan dan keterampilan, program ini juga berhasil meningkatkan motivasi dan kepuasan peserta. Berdasarkan survei kepuasan pascapelatihan, 87% peserta menyatakan bahwa materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan usaha mereka, sementara 90% merasa metode penyampaian yang interaktif memudahkan pemahaman. Beberapa peserta bahkan mengusulkan agar program pendampingan diperpanjang, karena mereka merasakan manfaat nyata dalam praktik sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja tidak hanya membekali pelaku UMKM dengan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dalam mengelola usaha.

Pembahasan

Hasil pelatihan manajemen kinerja yang dilaksanakan di Desa Bojongsari menunjukkan adanya peningkatan signifikan baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun praktik usaha. Hal ini sejalan dengan tujuan utama kegiatan, yaitu memberdayakan sumber daya manusia UMKM agar mampu mengelola usaha secara lebih terstruktur dan produktif. Peningkatan rata-rata skor post-test sebesar

52,4% dibandingkan pre-test menegaskan efektivitas intervensi pelatihan dalam membangun pemahaman peserta terhadap konsep manajemen kinerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelatihan ini berhasil menjadi media transformasi pengetahuan yang berdampak langsung terhadap perilaku usaha.

Salah satu temuan penting dari program ini adalah peningkatan signifikan dalam aspek pemahaman indikator kinerja utama (KPI) dan teknik evaluasi produktivitas. Sebelum pelatihan, mayoritas peserta tidak mengenal KPI sebagai alat ukur keberhasilan usaha. Namun setelah pelatihan, mereka mampu merumuskan indikator sederhana yang relevan dengan kondisi usaha masing-masing. Temuan ini konsisten dengan pandangan Kaplan dan Norton (2004) yang menyatakan bahwa keberadaan KPI yang terukur memungkinkan organisasi, termasuk UMKM, untuk mengarahkan sumber daya secara lebih efektif. Dengan memahami indikator kinerja, pelaku usaha mampu menilai sejauh mana target usaha tercapai serta mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan.

Peningkatan pengetahuan tersebut dapat dianalisis melalui perspektif teori Human Capital yang dikemukakan oleh (7). Menurut teori ini, peningkatan kapasitas individu melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman akan menghasilkan kontribusi langsung terhadap produktivitas. Dalam konteks UMKM di Desa Bojongsari, pelatihan manajemen kinerja berperan sebagai investasi dalam modal manusia, yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan kemampuan analitis dan reflektif dalam mengelola usaha. Dengan kata lain, kegiatan ini menjadi bukti bahwa intervensi pelatihan memiliki efek positif jangka panjang terhadap peningkatan daya saing UMKM.

Hasil observasi lapangan menunjukkan adanya perubahan nyata dalam praktik usaha peserta. Sebanyak 76% peserta mulai menerapkan pencatatan target harian atau mingguan, meskipun masih dalam bentuk sederhana. Perubahan ini merupakan langkah awal menuju terbentuknya budaya manajemen berbasis kinerja yang lebih sistematis. Menurut Robbins dan Coulter (2018), kebiasaan evaluasi yang konsisten merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun peserta berasal dari usaha mikro dengan sumber daya terbatas, penerapan prinsip dasar manajemen kinerja tetap dapat dilakukan asalkan diberikan pemahaman dan instrumen yang sesuai.

Dampak paling nyata dari program ini terlihat pada peningkatan produktivitas usaha rata-rata sebesar 18% dalam satu bulan setelah pelatihan.

Peningkatan tersebut meliputi efisiensi biaya operasional, optimalisasi penggunaan bahan baku, serta peningkatan omzet pada beberapa jenis usaha. Misalnya, UMKM kuliner mampu mengurangi pemborosan bahan baku hingga 15% berkat adanya target produksi harian. Sementara itu, UMKM perdagangan harian mencatat peningkatan omzet sebesar 12% melalui evaluasi rutin terhadap stok barang. Fakta ini sejalan dengan hasil penelitian (8) yang menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja dapat meningkatkan produktivitas UMKM secara signifikan dalam jangka pendek. Peningkatan produktivitas ini tidak terlepas dari konteks lokal Desa Bojongsari. Sebagian besar UMKM di desa ini dijalankan oleh keluarga dengan keterbatasan modal dan sumber daya. Oleh karena itu, pelatihan yang bersifat aplikatif dan sederhana menjadi lebih efektif dibandingkan dengan pendekatan yang terlalu teknis atau berbasis teknologi tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan (9) yang menyebutkan bahwa program pemberdayaan UMKM di pedesaan harus menyesuaikan dengan kapasitas lokal agar dapat diadopsi secara berkelanjutan. Dengan kata lain, keberhasilan program ini juga ditentukan oleh kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan nyata pelaku usaha.

Selain aspek teknis, pelatihan ini juga berdampak pada dimensi sosial dan psikologis peserta. Survei kepuasan menunjukkan bahwa 90% peserta merasa lebih percaya diri dalam mengelola usaha setelah mengikuti pelatihan. Kepercayaan diri ini merupakan modal sosial penting yang dapat meningkatkan motivasi serta komitmen pelaku UMKM dalam menjalankan usahanya. (10) menyebut kondisi ini sebagai self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan meningkatnya self-efficacy, pelaku UMKM di Desa Bojongsari lebih optimistis dalam menghadapi tantangan usaha di masa depan.

Meskipun hasil pelatihan menunjukkan dampak positif, terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya. Pertama, keterbatasan waktu pendampingan membuat sebagian peserta masih memerlukan bimbingan lanjutan dalam menyusun KPI yang lebih kompleks. Kedua, masih terdapat peserta yang kesulitan melakukan pencatatan keuangan secara teratur karena keterbatasan literasi digital dan administrasi. Ketiga, keberlanjutan program sangat bergantung pada dukungan eksternal, baik dari pemerintah desa maupun lembaga pendamping. Tantangan ini perlu mendapat perhatian agar manfaat pelatihan tidak bersifat sementara, melainkan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Dari sisi praktis, program ini memberikan implikasi penting bagi strategi pemberdayaan UMKM. Pertama, pelatihan berbasis kebutuhan nyata terbukti lebih efektif dibandingkan dengan pendekatan generik yang tidak kontekstual. Kedua,

metode partisipatif yang melibatkan diskusi dan simulasi mampu meningkatkan pemahaman peserta secara signifikan. Ketiga, adanya tindak lanjut berupa pendampingan pascapelatihan sangat krusial untuk memastikan materi yang dipelajari benar-benar diterapkan dalam praktik usaha. Oleh karena itu, model pelatihan ini dapat direplikasi di desa lain dengan menyesuaikan konteks dan kebutuhan lokal. Sementara dari sisi akademis, hasil program ini memperkuat argumentasi teoritis bahwa peningkatan kapasitas SDM merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas UMKM. Teori Human Capital (5) dan Performance Management (11) terbukti relevan dalam menjelaskan hubungan antara pelatihan manajemen kinerja dan peningkatan produktivitas usaha. Dengan demikian, temuan ini tidak hanya memberikan kontribusi praktis, tetapi juga memperkaya literatur akademik tentang strategi pemberdayaan UMKM berbasis pengembangan kapasitas SDM di tingkat lokal.

Kesimpulan

Program pengabdian masyarakat melalui pelatihan manajemen kinerja bagi pelaku UMKM di Desa Bojongsari terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan praktik pengelolaan usaha yang berorientasi pada produktivitas. Hasil pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada aspek perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kinerja, yang kemudian berdampak pada meningkatnya efisiensi serta daya saing UMKM lokal. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pelatihan sejenis dilaksanakan secara berkelanjutan dengan dukungan pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan sektor swasta, sehingga pelaku UMKM dapat terus memperoleh pendampingan, akses teknologi, serta jaringan pasar yang lebih luas. Dengan demikian, UMKM di Desa Bojongsari tidak hanya mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang ketat, tetapi juga dapat berkembang secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi nyata terhadap perekonomian lokal.

Daftar Referensi

Adiguna P, Sutariyono S, Aisha N, Herawati T, Nurrahman S, Saefullah A, et al. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *J Community Res Engagem.* 2024;1(1):92–102.

Barsah A, Salami MM, Sutoro M. Meningkatkan Kualitas SDM UMKM Desa

Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang Melalui Pelatihan Manajemen Kinerja dan Produktivitas. *AMANAH MENGABDI*. 2024;1(2):188–92.

Becker GS. *Human capital. concise Encycl Econ.* 2002;2:1–12.

Dewi MS, Dewi KTS, Ferayani MD, Permoni NLEA. *Pemberdayaan UMKM Kuliner: Pelatihan Keuangan dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Grace Kitchen.* *J Pengabdi Masy Mentari.* 2025;1(10):423–30.

Dharma R, Mary H. *Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pemberdayaan Masyarakat Perdesaan Dan Kesejahteraan Ekonomi.* *J Pengabdi Masy Bangsa.* 2025;3(1):25–30.

Haironi R. *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Manajemen SDM Untuk Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah (UKM).* *COMSEP J Pengabdi Kpd Masy.* 2025;6(1):67–74.

Kamsidik K, Eka PD, Ilham N. *Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan UMKM di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Melalui Pelatihan Manajemen SDM.* *AMANAH MENGABDI.* 2024;1(2):182–7.

Kasim EY. *Pengembangan literasi keuangan dan sistem manajemen berbasis digital menuju sustainable smes pada usaha cheesestick savouree.* *J Dharma Bhakti Ekuitas.* 2024;9(1):26–34.

Masruchiyah N, Murti W, Kurniati A. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Era Digital Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja UMKM.* *J Green Growth dan Manaj Lingkung.* 2024;14(1):78–93.

Rumjaun A, Narod F. *Social learning theory—albert bandura. Sci Educ theory Pract An Introd Guid to Learn theory.* 2020;85–99.

Rahmawati R, Hudayah S, Paminto A. *Social media, saving the food & beverages business in the COVID-19 era?* *Cogent Bus Manag.* 2023;10(3).