

Pengembangan SDM Untuk Keberlanjutan Bisnis UMKM Binaan PNM Di Jakarta Barat

Parwoto^{1*}, M. Ali Iqbal², Median Wilestari³

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

³Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta, Indonesia

*e-mail korespondensi: parwoto.parwoto@mercubuana.ac.id

Abstract

Micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Indonesia employ a large workforce. However, this sector has many vulnerabilities, so its performance is less than optimal. The weakness of human resources makes MSMEs vulnerable. Thus, human resource development must be enhanced for the long-term success of this organization. This community service activity is aimed to 1) educate MSME actors about the importance of developing human resources with knowledge, skills, attitudes, and abilities relevant to their business and 2) help them understand the concept and application of comprehensive human resource management principles to ensure the sustainability of their business. This activity involved 48 micro business actors supported by Permodalan Nasional Madani (PNM) West Jakarta. The activity methods are 1) exposure and guidance to strengthen the main competencies that support business sustainability and 2) evaluation of activities. The activity results are as follows: 1) participants can understand the importance of developing human resources to ensure the long-term survival of the company, and 2) they can understand the principles and methods of comprehensive human resource management to ensure business sustainability. The evaluation showed that participants liked this activity.

Keywords: Human Resource Development; Business Sustainability; MSMEs

Abstrak

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia mempekerjakan tenaga kerja yang besar. Namun, sektor ini memiliki banyak kerentanan, sehingga kinerjanya kurang optimal. Kelemahan sumber daya manusia membuat UMKM rentan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia harus ditingkatkan untuk kesuksesan jangka panjang organisasi ini. Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk: 1) mengedukasi pelaku UMKM tentang pentingnya mengembangkan sumber daya manusia dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang selaras dengan kegiatan bisnisnya dan 2) membantu mereka memahami konsep dan penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang komprehensif untuk menjaga keberlanjutan bisnisnya. Kegiatan ini melibatkan 48 pelaku usaha mikro yang didukung oleh Permodalan Nasional Madani (PNM) Jakarta Barat. Metode kegiatan yaitu 1) paparan dan pembimbingan untuk memperkuat kompetensi utama yang mendukung keberlanjutan usaha dan 2) evaluasi kegiatan. Hasil kegiatan: 1) Peserta dapat memahami pentingnya mengembangkan sumber daya manusia untuk memastikan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan, dan 2) Mereka dapat memahami prinsip dan penerapan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif untuk memastikan keberlanjutan bisnis. Hasil evaluasi kegiatan ini menunjukkan bahwa para peserta menyatakan kepuasan yang tinggi terhadap pengabdian masyarakat ini.

Kata Kunci: Pengembangan SDM; Keberlanjutan Bisnis; UMKM

Accepted: 2024-08-03

Published: 2024-10-16

PENDAHULUAN

Upaya memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk menghadapi masalah global, seperti meningkatnya persaingan dan globalisasi, dengan mendorong mereka untuk meningkatkan inovasi produk dan layanan, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi, serta memperluas jangkauan pemasaran (Rubio-Andrés et al., 2024). Untuk meningkatkan nilai jual UMKM, sangat penting untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat dari produk asing di pusat industri dan manufaktur Indonesia. UMKM memainkan peran penting

dalam perekonomian negara dengan memberikan kesempatan kerja kepada sebagian besar tenaga kerja.

Fokus utama pemerintah dalam mendorong perekonomian negara adalah untuk meningkatkan kontribusi sektor UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Namun demikian, masih ditemukan bahwa jenis usaha ini mengalami beberapa kerentanan yang melekat yang menghambat pengembangan UMKM yang optimal. Kerentanan tersebut antara lain terbatasnya akses terhadap modal kerja, sumber daya manusia di bawah standar dengan kualitas rendah, dan keahlian yang tidak memadai dalam ilmu pengetahuan dan teknologi (Wicaksono et al., 2024) & (Hermina, 2024). Sharma & Sharma (2024) mengidentifikasi beberapa kekurangan, antara lain terbatasnya akses keuangan/modal, manajemen keuangan yang tidak memadai, kesulitan menjangkau pasar, sumber daya manusia yang tidak mencukupi, dan terbatasnya akses ke teknologi.

Pemberdayaan UMKM semakin berperan penting dalam memfasilitasi peningkatan produksi, perluasan kesempatan kerja, dan pendapatan masyarakat yang lebih besar (Sedyastuti, 2018). Salah satu masalah signifikan yang dihadapi UMKM adalah kelemahan sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kinerja UMKM, sangat penting untuk membangun manajemen sumber daya manusia yang efektif dan memastikan implementasinya yang tepat (Riskarini et al., 2020). Manajemen SDM mencakup strategi dan inisiatif untuk meningkatkan pertumbuhan, kinerja, dan penilaian karyawan untuk mencapai pengukuran dan efektivitas yang lebih besar. Pelaku usaha harus menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif. Manusia merupakan aset fundamental dalam manajemen, dan kompetensi mereka harus terus ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan spesifik bisnis. Ini akan mengarah pada kinerja yang lebih baik dan lebih berkelanjutan. Kompetensi SDM mencakup berbagai atribut, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan, seperti yang diidentifikasi oleh Ravi & Sumathi (2023) dan Encarnacion & Razak (2023).

Secara keseluruhan, usaha mikro yang didukung oleh Permodalan Nasional Madani (PNM) di Jakarta Barat belum menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia secara efektif. Usaha mikro adalah usaha skala kecil yang bertujuan untuk menghasilkan pendapatan tambahan. Ini memiliki atribut sebagai perusahaan yang dijalankan oleh keluarga dan memanfaatkan teknologi yang masih relatif tidak rumit. Kompetensi sumber daya manusia yang tidak memadai dan pendekatan manajemen yang berpusat pada anggota keluarga mengakibatkan pertumbuhan bisnis yang terbatas. Selain itu, sarana dan prasarana tersebut kurang memadai untuk mendukung operasional sehari-hari walaupun usahanya skala kecil.

Hingga saat ini, pendekatan manajemen dasar, seperti alokasi tugas dan tanggung jawab, telah dipraktikkan. Namun demikian, perekrutan pegawai tidak dilakukan secara memadai, mengandalkan ketersediaan keuangan untuk memberi kompensasi yang cukup kepada pegawai. Jika sekiranya pendapatan kurang optimal, pegawai direkrut hanya dari keluarga inti pemilik usaha. Biasanya, upah untuk pegawai diberikan setiap hari karena sebagian besar mencakup anggota keluarga. Kondisi internal keluarga atau pemilik usaha mikro mendorong longgarnya penerapan norma dan prosedur yang berlaku.

Perguruan tinggi menyelenggarakan program pengabdian masyarakat ini karena kepedulian terhadap pelaku usaha mikro di Jakarta Barat yang terus berusaha untuk bertumbuh dan melanjutkan usahanya. Sebanyak 48 nasabah PNM dari wilayah Jakarta Barat mengikuti kegiatan ini. Bisnis yang dijalankan meliputi pedagang bakso, pedagang jamu tradisional, penjahit, pedagang gorengan, serta usaha ultra mikro yang lainnya. Semua peserta adalah wanita usia produktif, dan tujuan utama mereka adalah untuk berkontribusi pada kesejahteraan finansial keluarga. Pada konteks inilah, penulis tertarik untuk berbagi pengetahuan melalui kegiatan pengabdian masyarakat ini. Kegiatan tersebut di atas dilaksanakan di Kelurahan Maphar, Taman Sari, Wilayah

Jakarta Barat, tepatnya di RPTRA Matahari dengan tema kegiatan "Pengembangan SDM untuk Keberlangsungan Bisnis UMKM Binaan PNM di Jakarta Barat".

Permasalahan Mitra:

- 1) Kurangnya kompetensi SDM yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan kemampuan yang dimiliki para pelaku UMKM.
- 2) Belum diterapkan praktik manajemen SDM yang efektif di lingkungan usahanya.

Tujuan kegiatan:

- 1) Mengedukasi pelaku UMKM tentang pentingnya mengembangkan sumber daya manusia dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang selaras dengan kegiatan bisnisnya.
- 2) Membantu pelaku UMKM memahami konsep dan penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang komprehensif untuk menjaga keberlanjutan bisnisnya.

METODE**Pelaksanaan Kegiatan**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di RPTRA Matahari yang berlokasi di Kelurahan Maphar, Taman Sari, Wilayah Jakarta Barat. Waktu kegiatan: Sabtu, 27 Januari 20204.

Metode Kegiatan

1. **Paparan dan Konseling**, yang befokus pada Pengembangan SDM untuk keberhasilan dan keberlanjutan bisnis jangka Panjang.

Dr. Parwoto, MM, sebagai pemateri akan memaparkan tema "pengembangan sumber daya manusia untuk keberlanjutan usaha mikro, kecil, dan menengah". Pemateri menjelaskan pentingnya meningkatkan kompetensi di bidang sumber daya manusia, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang selaras dengan persyaratan spesifik usaha UMKM untuk memastikan keberlanjutan bisnis jangka panjang UMKM. Selanjutnya, dalam paparnya, pemateri menawarkan wawasan tentang prinsip dan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam konteks UMKM serta menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Setelah memahami pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk keberlanjutan jangka panjang bisnis mereka, para peserta diarahkan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang berkaitan dengan kebutuhan bisnis spesifik mereka. Ini akan memungkinkan mereka untuk secara efektif menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dalam lingkungan bisnisnya.

2. **Mengevaluasi hasil kegiatan**, dengan membagikan kuesioner sebagai *instrument* penilaian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program PKM ini masuk dalam skema kerjasama dalam negeri berupa kerjasama Universitas Mercu Buana dengan Universitas Islam As-Syafi'iyah dan Permodalan Nasional Madani (PNM). Fokus kegiatannya pada isu "Pengembangan manajemen untuk mencapai keberlanjutan bisnis dan kelestarian lingkungan: ditinjau dari berbagai perspektif manajemen (pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, dan operasional)". Peserta yang hadir sebanyak 48 pelaku usaha ultra mikro binaan PNM Mekaar wilayah Jakarta Barat. Kegiatan ini melibatkan partisipasi baik dosen maupun mahasiswa untuk melaksanakan IKU 3 "dosen berkegiatan di luar kampus" dan IKU 2 "mahasiswa mendapatkan pengalaman di luar kampus". Gambar 1 dan Gambar 2 menampilkan dosen pemateri, peserta, dan mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan ini.



Gambar 1. Dosen Pemateri



Gambar 2. Peserta, Mahasiswa, & Pemateri

Paparan dan Konseling

Acara dimulai pukul 09.00 WIB diawali dengan bersama-sama melantunkan lagu Indonesia Raya, dilanjutkan dengan doa Bersama, kemudian penyerahan plakat kepada pihak PNM dan perwakilan RPTRA Matahari. Dilanjutkan dengan kegiatan utama, yaitu paparan yang disampaikan oleh Dr. Parwoto, MM sebagai pemateri (Gambar 3), dengan tema "pengembangan sumber daya manusia untuk keberlanjutan usaha mikro, kecil, dan menengah". Selanjutnya, sesi dilanjutkan dengan konseling peserta/mitra usaha (Gambar 4).



Gambar 3. Pemaparan Materi



Gambar 4. Bimbingan pada peserta/mitra usaha

Dalam paparnya, pemateri menyampaikan hal-hal berikut:

a) Permasalahan Umum UMKM

UMKM pada umumnya menghadapi tantangan seperti modal kerja yang tidak mencukupi, sumber daya manusia yang tidak memadai, manajemen keuangan yang lemah, akses pasar yang terbatas, dan kurangnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Wicaksono et al., 2024), (Hermina, 2024) dan (Sharma & Sharma, 2024). Perlunya dalam pengembangan bisnis memperhatikan manajemen SDM yang efektif dan efisien dalam menjalankan fungsi-fungsinya agar dapat meningkatkan kinerja UMKM ((Riskarini et al., 2020).

b) Tantangan UMKM di Jakarta

Tantangan yang dihadapi UMKM di Jakarta adalah: 1) hanya fokus pada peningkatan pendapatan. Ciri-cirinya yaitu usaha milik keluarga, memanfaatkan teknologi yang relatif sederhana, dikelola oleh anggota keluarga, kurangnya kompetensi sumber daya manusia, dan sarana dan prasarana yang tidak memadai. 2) Perekrutan karyawan mengikuti metode tradisional. 3) Peraturan dan proses yang dijalankan dalam kegiatan usahanya bersifat longgar menyesuaikan dengan keadaan internal keluarga atau pemilik usaha.

c) Permasalahan UMKM Binaan PNM di Jakarta Barat

Permasalahan UMKM binaan PNM di Jakarta Barat yakni: 1) Kurangnya kompetensi SDM yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan kemampuan yang dimiliki para pelaku UMKM. 2) Belum diterapkan praktik manajemen SDM yang efektif di lingkungan usahanya.

d) Solusi yang ditawarkan

Solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi UMKM binaan PNM di Jakarta Barat yaitu: 1) Meningkatkan pemahaman pelaku UMKM terhadap upaya pengembangan diri untuk keberlanjutan bisnisnya melalui peningkatan kompetensi diri. Kompetensi diri tersebut mencakup berbagai pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan, dan teknologi informasi dan komunikasi yang berkaitan dengan kebutuhan bisnis UMKM. 2) Meningkatkan pemahaman pelaku UMKM mengenai prinsip dan penerapan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dalam konteks usahanya.

Terdapat beberapa langkah krusial dalam praktik manajemen SDM untuk keberhasilan UMKM, seperti yang diidentifikasi oleh Syafitri et al. (2024), Ravi & Sumathi (2023), Sonar & Pandey (2023), dan Ha Nguyen (2023), yaitu: 1) Membangun struktur organisasi yang terdefinisi dengan baik untuk UMKM dengan pembagian tugas yang jelas di antara personel. 2) Menginisiasi proses seleksi dan rekrutmen karyawan yang sistematis berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan. 3) Melaksanakan program pelatihan maupun pengembangan bagi seluruh karyawan. 4) Menetapkan aturan, norma, prosedur, serta kebijakan kerja yang eksplisit. 5) Menawarkan gaji atau upah yang wajar. 6) Mengevaluasi dan mencatat kegiatan manajemen secara teratur dan periodik.

Mengevaluasi Hasil Kegiatan**Karakteristik Peserta**

Seluruh peserta dalam kegiatan ini adalah perempuan. Hal ini karena peserta kegiatan adalah nasabah PNM Mekaar. Layanan PNM Mekaar difokuskan kepada perempuan pelaku usaha mikro. Mayoritas peserta berusia di atas 40 tahun yaitu sebanyak 58,33%. Tingkat pendidikan peserta mayoritas lulusan SMU/SMA/SMK sebanyak 64,59%. Detailnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Mayoritas peserta berbisnis di bidang makanan/kuliner sebanyak 68,75% (33 orang dari 48 peserta). Bidang makanan (kuliner) sangat cocok dengan peserta yang semuanya perempuan. 50% peserta telah menjalani usaha (lama usaha) berkisar 3 hingga 6 tahun. Detailnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Mayoritas peserta/mitrausaha (72,92%) memperoleh pendapatan antara Rp. 2 juta hingga Rp. 5 juta per bulan, dalam kisaran pendapatan untuk usaha mikro. Semua peserta memiliki pegawai yang membantunya. Namun, sebagian besar pegawai tersebut masih memiliki hubungan keluarga dekat dengan peserta, dan sebagian besar dari mereka (72,82%) menerima upah di bawah Rp. 1 juta. Detailnya lihat Tabel 3.

Tabel 1. Profil Peserta: Jenis Kelamin, Usia dan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	%	Usia	Jumlah	%	Tingkat Pendidikan	Jmlah	%
Laki-laki	0	0	25-30 tahun	3	6,25	SD	1	2,08
Perempuan	48	100	30-35 tahun	5	10,42	SMP	15	31,25
			35-40 tahun	12	25,00	SMU/SMA/SMK	31	64,59
			> 40 tahun	28	58,33	DIPLOMA	1	2,08
Total	48	100	Total	48	100	Total	48	100

Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

Tabel 2. Profil Peserta: Jenis Usaha dan Lama Usaha

Jenis Usaha	Jumlah	%	Lama Usaha	Jumlah	%
Kuliner	33	68,75	Kurang dari 3 Tahun	5	10,42
Fashion	5	10,42	3 – 6 tahun	24	50,00
Ritel	7	14,58	6 – 10 tahun	10	20,83
Lain-lain	3	6,25	10 – 20 tahun	7	14,58
			Lebih dari 20 tahun	2	4,17
Total	48	100	Total	48	100

Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

Tabel 3. Profil Peserta: Pendapatan per bulan dan Honor Karyawan

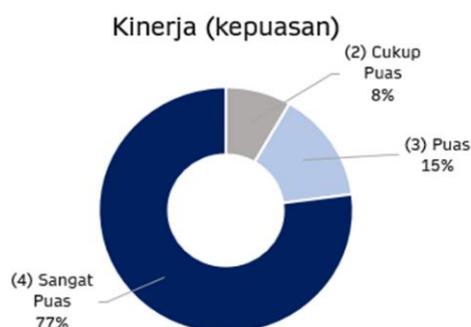
Pendapatan per bulan	Jumlah	%	Honor Karyawan	Jumlah	%
< 1 juta rupiah	9	18,75	< 1 juta rupiah	35	72,92
2 – 5 juta rupiah	35	72,92	1,5 - 2 juta rupiah	6	12,50
5 – 10 juta rupiah	4	8,33	2 - 2,5 juta rupiah	3	6,25
> 10 juta rupiah	0	0	2,5 - 3 juta rupiah	3	6,25
			> 3 juta rupiah	1	2,08
Total	48	100	Total	48	100

Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

Evaluasi Kegiatan

Evaluasi kegiatan dilakukan dengan menilai tingkat kepuasan peserta yang diukur menggunakan skala Likert, dengan skor 1 hingga 5. Masing-masing skor memiliki makna sikap sebagai berikut: (1)=tidak puas; (2)=cukup puas; (3)=puas; dan (4)=sangat puas.

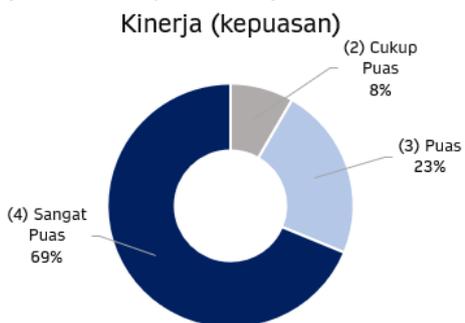
Hasil evaluasi tingkat kepuasan peserta terhadap materi PKM menunjukkan adanya kepuasan cukup tinggi. Lihat Gambar 5. Sebagian besar, 77% peserta merasa sangat puas, sedangkan 15% peserta merasa puas, sisanya 8% merasa cukup puas.



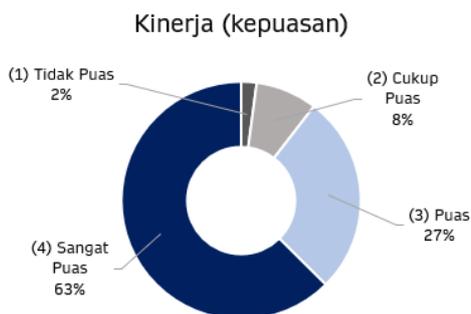
Gambar 5. Tingkat kepuasan peserta terhadap materi PKM
Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

Dari Gambar 6, dapat diketahui tingkat kepuasan peserta terhadap metode kegiatan yang digunakan dalam PKM menunjukkan adanya kepuasan yang tinggi juga. Hasil evaluasi dari kuesioner mengenai metode kegiatan PKM menunjukkan 69% peserta sangat puas, 23% peserta puas dan 8% peserta cukup puas.

Tingkat kepuasan peserta terhadap sarana dan prasarana pendukung kegiatan PKM menunjukkan adanya kepuasan yang cukup tinggi. Hasil evaluasi dari kuesioner menunjukkan 63% peserta sangat puas, kemudian 27% peserta puas, 8% peserta cukup puas, sedangkan sisanya 2% tidak puas. Walaupun ada 2% peserta yang tidak puas, namun hal ini masih tetap menggambarkan mayoritas peserta merasa sangat puas terhadap infrastruktur pendukung kegiatan (sarana dan prasarana). Lihat Gambar 7.

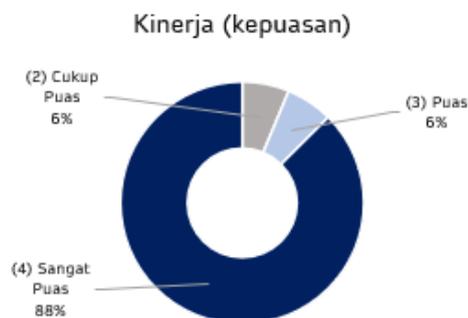


Gambar 6. Tingkat kepuasan peserta terhadap metode kegiatan PKM
 Sumber: Hasil Kuesioner (2024)



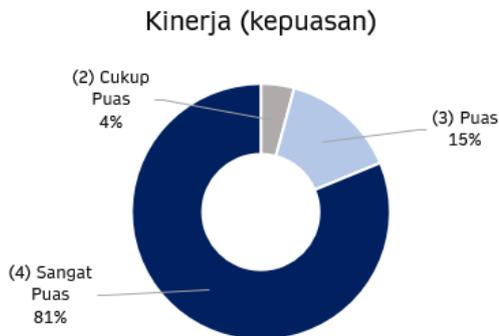
Gambar 7. Tingkat kepuasan peserta terhadap sarana dan prasarana
 Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

Tingkat kepuasan peserta terhadap kompetensi pemateri juga tinggi. Hasil evaluasi dari kuesioner menunjukkan 88% peserta sangat puas, 6% peserta puas dan 6% peserta cukup puas. Detailnya lihat Gambar 8.



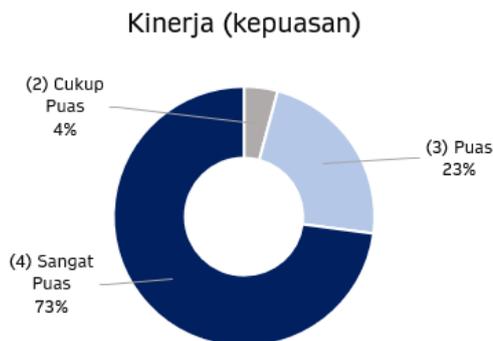
Gambar 8. Tingkat kepuasan peserta terhadap kompetensi pemateri
 Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

Tingkat kepuasan terhadap antusiasme peserta kepada kegiatan ini juga tinggi. Hasil evaluasi dari kuesioner menunjukkan 81% peserta sangat puas, 15% peserta puas dan 4% peserta cukup puas. Detailnya lihat Gambar 9.



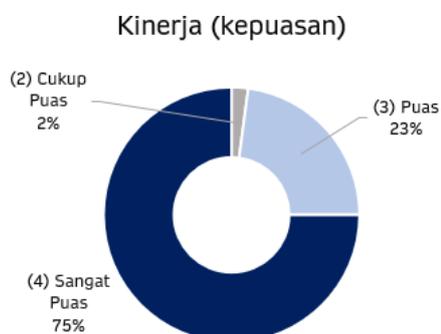
Gambar 9. Tingkat kepuasan terhadap antusiasme peserta
Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

Tingkat kepuasan peserta terhadap manfaat kegiatan PKM cukup tinggi. Hasil evaluasi dari kuesioner menunjukkan 73% peserta sangat puas, 23% peserta puas dan 4% peserta cukup puas. Detailnya lihat Gambar 10.



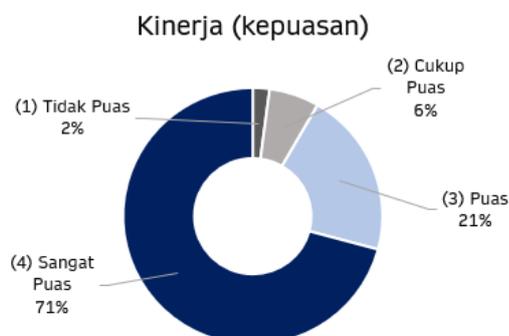
Gambar 10. Tingkat kepuasan terhadap manfaat PKM
Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

Tingkat kepuasan terhadap minat peserta terhadap kegiatan PKM cukup tinggi. Hasil evaluasi dari kuesioner menunjukkan 75% peserta sangat puas, 23% peserta puas dan 2% peserta cukup puas. Detailnya lihat Gambar 11.



Gambar 11. Tingkat kepuasan terhadap minat peserta
Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

Tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan program PKM cukup tinggi. Hasil evaluasi dari kuesioner menunjukkan 71% peserta sangat puas, 21% peserta puas, 6% peserta cukup puas, dan hanya 2% peserta yang tidak puas. Adanya ketidakpuasan 2% ditengarai terkait sarana dan prasarana berupa gedung yang kapasitasnya kurang memenuhi daya tampung peserta, namun demikian mayoritas peserta sangat puas terhadap keseluruhan pelaksanaan program PKM ini. Detailnya lihat Gambar 12.



Gambar 12. Tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan program PKM

Sumber: Hasil Kuesioner (2024)

KESIMPULAN

Hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini adalah sebagai berikut: 1) Para peserta yang merupakan pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) memperoleh pemahaman tentang pentingnya mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dengan memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang selaras dengan kegiatan bisnisnya. 2) Para peserta memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang konsep dan penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM untuk menjaga keberlanjutan bisnis mereka. Hasil penilaian terhadap kegiatan PKM ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan, metode kegiatan, sarana dan prasarana pendukung, kompetensi pemateri, antusiasme peserta, manfaat PKM, minat peserta, dan pelaksanaan program PKM sangat memuaskan. Ke depan, sangat penting untuk memprioritaskan kesesuaian kapasitas venue dan jumlah peserta untuk memberikan kenyamanan optimal bagi seluruh peserta selama kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Encarnacion, P. C., & Razak, H. B. (2023). Competence and Employees Attitude in Private Hospitals in Colorado State, USA. *Journal of Human Resource & Leadership*, 7(3), 1–11. <https://doi.org/10.53819/81018102t5209>
- Ha Nguyen, T. T. (2023). Impact of Human Resource Management Practices on Employees' Commitment in SMEs in Bac Ninh Province. *International Journal of Economics and Management Studies*, 10(4), 58–63. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v10i4p107>
- Hermina, N. (2024). Improving the Escalation of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSME) Based on Digital Economy Acceleration and Capability Through Value Creation on West Java SME Enterpriser. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 87–101. <https://doi.org/10.36555/almana.v8i1.2400>
- Ravi, B. S., & Sumathi, G. N. (2023). Impact of HR managers' competencies on organizational effectiveness: Mediating role of innovative HR practices. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 667–681. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.60](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.60)
- Riskarini, D., Putriana, L., & Nisa, C. (2020). Pengelolaan SDM UMKM Kuliner Binaan di Cempaka Putih Jakarta Pusat. *SULUH: Jurnal Abdimas*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.35814/suluh.v2i1.1542>
- Rubio-Andrés, M., Linuesa-Langreo, J., Gutiérrez-Broncano, S., & Sastre-Castillo, M. Á. (2024). How to improve market performance through competitive strategy and innovation in entrepreneurial SMEs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s11365-024-00947-9>
- Sedyastuti, K. (2018). Analisis Pemberdayaan UMKM Dan Peningkatan Daya Saing Dalam Kancah Pasar Global. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 117–127. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.65>
- Sharma, M. P., & Sharma, D. R. (2024). The Financial Gap in MSME Sector: A Review of Literature for the Period of 2014 to 2023. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 3120–3127. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3396>
- Sonar, A., & Pandey, R. K. (2023). Human Resource (HR) Practices - A Comprehensive Review. *Management Journal for Advanced Research*, 3(5), 42–56. <https://doi.org/10.54741/mjar.3.5.5>
- Syafitri, D. A., Ridwan, M. F., Zaim, A. M., & Ismail, I. (2024). Human Resource Management Practices to Improve Employee Work (Case Study at Mixue Telang Company). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(12), 3651–3662. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i12.7094>
- Wicaksono, B. B., Hermawan, A., & Evien, E. (2024). Unveiling Labor and Capital Investment Potential: How to Impact Productivity in Indonesia's MSME Sector? *International Journal of Digital Entrepreneurship and Business*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.52238/ideb.v5i1.149>