e-ISSN: 2964-9196
Vol.5 No.1 Desember 2026
DOI: https://doi.org/10.59585/sosisabdimas

Sahabat Sosial
Jurnal Pengabdian Masyarakat

Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Produktivitas UMKM di Desa

Competency-Based Human Resource Management Training to Enhance the Productivity of UMKM in Villages

Lidya Resty Amalia[1*], Rahmat Pannyiwi[2] , Rezqiqah Aulia Rahmat[3], Lusyana Aripa[4], Arnes Yuli Vandika[5]

*[*1] Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Pejuang Republik Indonesia.*
[2]Fakultas Kedokteran Militer, Universitas Pertahanan RI
[3]Program Studi Kedokteran, Universitas Bosowa
[4] Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Pancasakti Makassar
[5]Program Studi Informatika, Universitas Bandar Lampung
[1] lidyaresty64@gmail.com*, [2]rahmatpannyiwi79@gmail.com , [3] rezqiqhika@gmail.com , [4] lusyanaaripa6@gmail.com

Resive :23 Oktober 2026 *Revised :26 Oktober 2026* *Accept:30 Oktober 2026* *Publish:31 Oktober 2026*

Abstract

Background: Human resources are an important factor in determining the sustainability and productivity of micro, small, and medium enterprises (MSMEs). However, rural MSMEs often face limitations in human resource management, particularly in employee competency identification, task allocation, performance evaluation, and skills development. Objective: This community service activity aimed to improve the knowledge and skills of MSME actors in implementing competency-based human resource management to support productivity improvement. Methods: The activity involved 30 MSME actors in a rural community and was conducted in September 2026. The implementation consisted of needs identification, pre-test, competency-based human resource management training, case discussions, practical exercises, group work, and post-test evaluation. Training materials included competency identification, job descriptions, competency mapping, recruitment and placement, performance evaluation, training needs analysis, and employee development. Results: The mean knowledge score increased from 58.4 before training to 84.7 after training. Participants demonstrated improved understanding of competency mapping, task distribution, performance indicators, and employee development planning. Practical exercises also showed that participants were able to formulate simple competency profiles and performance indicators appropriate to their business activities. Conclusion: Competency-based human resource management training can improve MSME actors' understanding and practical ability to manage human resources more systematically. Continuous mentoring is recommended to support the implementation of competency-based HR practices in daily business operations.

Keywords: *Human Resource Management, Competency, Msmes, Productivity, Training*

Abstrak

Latar Belakang: Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberlanjutan dan produktivitas usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Namun, UMKM di wilayah perdesaan masih menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam identifikasi kompetensi, pembagian tugas, evaluasi kinerja, dan pengembangan keterampilan tenaga kerja. Tujuan: Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pelaku UMKM dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai upaya mendukung peningkatan produktivitas usaha. Metode: Kegiatan melibatkan 30 pelaku UMKM di wilayah perdesaan dan dilaksanakan pada September 2026. Tahapan kegiatan meliputi identifikasi kebutuhan, pre-test, pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi, diskusi kasus, latihan praktik, kerja kelompok, dan evaluasi post-test. Materi meliputi identifikasi kompetensi, uraian pekerjaan, pemetaan kompetensi, rekrutmen dan penempatan, evaluasi kinerja, analisis kebutuhan pelatihan, serta pengembangan karyawan. Hasil: Rerata skor pengetahuan meningkat dari 58,4 sebelum

Author@ This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Attribution 4.0 International License https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

e-ISSN: 2964-9196
Vol.5 No.1 Desember 2026
DOI: https://doi.org/10.59585/sosisabdimas

Sahabat Sosial
Jurnal Pengabdian Masyarakat

pelatihan menjadi 84,7 setelah pelatihan. Peserta menunjukkan peningkatan pemahaman mengenai pemetaan kompetensi, pembagian tugas, penyusunan indikator kinerja, dan perencanaan pengembangan karyawan. Latihan praktik juga menunjukkan bahwa peserta mampu menyusun profil kompetensi sederhana dan indikator kinerja yang sesuai dengan aktivitas usaha masing-masing. Kesimpulan: Pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi dapat meningkatkan pemahaman dan kemampuan praktis pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih sistematis. Pendampingan berkelanjutan diperlukan agar penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi dapat diterapkan dalam kegiatan usaha sehari-hari.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi, UMKM, Produktivitas, Pelatihan

Penulis Korespondensi: Rahmat Pannyiwi

I. PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian masyarakat karena mampu menyediakan lapangan pekerjaan, menciptakan pendapatan, dan mendorong aktivitas ekonomi di tingkat lokal. Keberadaan UMKM di wilayah perdesaan juga dapat menjadi sumber penghidupan masyarakat sekaligus mengembangkan potensi ekonomi lokal (Badan Pusat Statistik [BPS], 2024; International Labour Organization [ILO], 2019; Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2023).

Keberlangsungan UMKM tidak hanya dipengaruhi oleh modal dan pemasaran. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting karena kualitas tenaga kerja berhubungan dengan kemampuan usaha menghasilkan produk atau jasa secara konsisten, memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta melakukan inovasi (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020; Stone & Deadrick, 2015).

Pada banyak UMKM, pengelolaan SDM masih dilakukan secara informal. Rekrutmen tenaga kerja dapat didasarkan pada hubungan keluarga atau kedekatan personal, pembagian tugas belum selalu dituangkan secara jelas, dan evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan pengamatan sehari-hari tanpa indikator yang terukur. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tumpang tindih pekerjaan, ketidakjelasan tanggung jawab, dan kesulitan dalam menentukan kebutuhan pengembangan karyawan (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020).

Pendekatan manajemen SDM berbasis kompetensi dapat menjadi salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan tersebut. Kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dengan pemetaan kompetensi, pemilik UMKM dapat menyesuaikan tugas dan tanggung jawab dengan kemampuan tenaga kerja (Spencer & Spencer, 1993; Sedarmayanti, 2017).

Penerapan manajemen berbasis kompetensi juga dapat membantu UMKM mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan. Hasil identifikasi tersebut dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan (Noe, 2020; Armstrong & Taylor, 2020).

Produktivitas UMKM pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan. Produktivitas juga dapat dilihat dari efisiensi penggunaan waktu, tenaga, bahan, dan sumber daya lain dalam menghasilkan produk atau jasa. Tenaga kerja yang memahami tugas dan memiliki kompetensi sesuai pekerjaannya berpotensi mendukung proses kerja yang lebih efektif (Dessler, 2020; Sedarmayanti, 2017).

Pelaku UMKM di wilayah perdesaan sering menghadapi keterbatasan akses terhadap pelatihan manajemen. Pelatihan yang tersedia juga terkadang lebih banyak berfokus pada aspek produksi, pemasaran, dan keuangan,

e-ISSN: 2964-9196
Vol.5 No.1 Desember 2026
DOI: https://doi.org/10.59585/sosisabdimas
Sahabat Sosial
Jurnal Pengabdian Masyarakat

sementara pengelolaan SDM belum menjadi prioritas. Padahal, semakin berkembang suatu usaha, semakin besar kebutuhan terhadap pembagian pekerjaan dan pengelolaan tenaga kerja yang sistematis (ILO, 2019; World Bank, 2021; World Economic Forum, 2023).

Pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi dapat diberikan menggunakan pendekatan yang sederhana dan sesuai dengan skala UMKM. Peserta tidak harus menggunakan sistem manajemen SDM yang kompleks. Mereka dapat memulai dengan mengidentifikasi tugas utama, menentukan kompetensi yang dibutuhkan, menyusun pembagian pekerjaan, menetapkan indikator kinerja sederhana, dan membuat rencana pengembangan tenaga kerja (Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2020; Noe, 2020).

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi bagi pelaku UMKM di desa. Kegiatan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peserta dalam mengelola tenaga kerja secara sistematis dan mendukung peningkatan produktivitas usaha..

II. METODE

Sasaran kegiatan adalah 30 pelaku UMKM yang menjalankan usaha di wilayah perdesaan. Peserta berasal dari berbagai jenis usaha, seperti makanan dan minuman, perdagangan, kerajinan, jasa, dan usaha rumah tangga. Kegiatan dilaksanakan pada September 2026 di wilayah perdesaan melalui koordinasi dengan pengelola UMKM dan unsur masyarakat setempat. Tempat pelaksanaan disesuaikan dengan ketersediaan fasilitas yang dapat digunakan untuk pelatihan kelompok.

Tahapan kegiatan diawali dengan identifikasi kebutuhan peserta melalui diskusi dan pengamatan terhadap permasalahan pengelolaan tenaga kerja, dilanjutkan dengan pre-test untuk mengukur pengetahuan awal tentang manajemen SDM berbasis kompetensi. Selanjutnya, peserta diberikan materi mengenai konsep kompetensi, pemetaan tenaga kerja, pembagian tugas, rekrutmen dan penempatan, penilaian kinerja, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Kegiatan dilanjutkan dengan studi kasus untuk mengidentifikasi permasalahan UMKM dan menentukan kompetensi yang dibutuhkan, kemudian praktik menyusun profil kompetensi berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja serta indikator kinerja yang terukur. Tahap akhir dilakukan melalui post-test dan evaluasi praktik untuk mengetahui peningkatan pengetahuan serta kemampuan peserta dalam menerapkan manajemen SDM berbasis kompetensi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Pelatihan diawali dengan diskusi mengenai permasalahan SDM, seperti pembagian tugas informal dan ketidakjelasan tanggung jawab. Materi disampaikan melalui presentasi, contoh kasus, diskusi, dan praktik agar peserta mampu menghubungkan konsep kompetensi dengan aktivitas usaha. Peserta kemudian berlatih memetakan tugas, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja pada posisi tertentu serta menyusun indikator kinerja sederhana, seperti ketepatan jumlah produksi, tingkat kesalahan produk, kecepatan pelayanan, dan ketepatan pesanan. Hasil praktik menunjukkan bahwa peserta mulai mampu membedakan tugas dan kompetensi serta memahami pentingnya indikator kinerja yang relevan dengan kebutuhan UMKM. Hasil evaluasi juga menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan setelah pelatihan.

e-ISSN: 2964-9196
Vol.5 No.1 Desember 2026
DOI: https://doi.org/10.59585/sosisabdimas
Sahabat Sosial
Jurnal Pengabdian Masyarakat

Tabel 1. Karakteristik Peserta

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis usaha	Makanan/minuman	12	40,0%
	Perdagangan	7	23,3%
	Kerajinan	5	16,7%
	Jasa	4	13,3%
	Lainnya	2	6,7%
Lama usaha	<5 tahun	13	43,3%
	5–10 tahun	11	36,7%
	>10 tahun	6	20,0%
Total		**30**	**100%**

Karakteristik peserta menunjukkan adanya variasi jenis dan pengalaman usaha. Kondisi tersebut membuat kebutuhan pengelolaan SDM peserta juga beragam sehingga contoh yang digunakan selama pelatihan disesuaikan dengan jenis usaha masing-masing..

Tabel 2. Perbandingan Skor Pengetahuan

Indikator	Rerata skor
Pre-test	58,4
Post-test	84,7
Peningkatan	26,3 poin

Peningkatan skor menunjukkan adanya perubahan pemahaman peserta mengenai konsep manajemen SDM berbasis kompetensi. Peserta lebih mampu menjelaskan hubungan antara kompetensi tenaga kerja, pembagian tugas, penilaian kinerja, dan produktivitas usaha.

2. Pembahasan

UMKM sering kali memulai usaha dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas sehingga pengelolaan SDM dilakukan secara informal. Kondisi tersebut dapat berjalan ketika skala usaha masih kecil, tetapi dapat menimbulkan permasalahan ketika jumlah pekerjaan dan tenaga kerja meningkat. Manajemen SDM membantu pemilik usaha memastikan bahwa setiap orang memahami tanggung jawabnya. Kejelasan tugas dapat mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan membantu proses evaluasi. Dalam konteks UMKM, penerapan manajemen SDM tidak harus mengadopsi sistem perusahaan besar secara keseluruhan. Sistem dapat disederhanakan sesuai kebutuhan usaha, jumlah tenaga kerja, jenis pekerjaan, dan kemampuan pengelola (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020; International Labour Organization [ILO], 2019).

Pendekatan berbasis kompetensi menempatkan kemampuan tenaga kerja sebagai salah satu dasar dalam menentukan pekerjaan dan pengembangan karyawan. Kompetensi dapat mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, serta perilaku yang mendukung pekerjaan (Spencer & Spencer, 1993). Pemetaan kompetensi membantu pemilik UMKM menjawab beberapa pertanyaan penting: kompetensi apa yang dibutuhkan, kompetensi apa yang telah dimiliki tenaga kerja, dan kompetensi apa yang masih perlu dikembangkan. Dengan mengetahui kesenjangan tersebut, pelatihan dapat diarahkan pada kebutuhan yang lebih spesifik. Pendekatan ini lebih efisien dibandingkan memberikan pelatihan tanpa terlebih dahulu mengetahui kebutuhan tenaga kerja (Noe, 2020; Armstrong & Taylor, 2020).

Pembagian tugas yang jelas dapat membantu meningkatkan efisiensi proses kerja. Ketika pekerja memahami tugas, standar, dan batas tanggung jawabnya, proses koordinasi dapat menjadi lebih mudah. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh seberapa banyak pekerjaan dapat diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil dan efisiensi penggunaan sumber daya. Pekerja yang memiliki kompetensi sesuai pekerjaan berpotensi

e-ISSN: 2964-9196
Vol.5 No.1 Desember 2026
DOI: https://doi.org/10.59585/sosisabdimas
Sahabat Sosial
Jurnal Pengabdian Masyarakat

melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih sedikit kesalahan. Peningkatan produktivitas tidak dapat semata-mata dibebankan kepada tenaga kerja. Pemilik usaha juga perlu memastikan tersedianya bahan, peralatan, prosedur kerja, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan yang mendukung produktivitas (Dessler, 2020; Sedarmayanti, 2017; United Nations Industrial Development Organization [UNIDO], 2024).

Salah satu permasalahan yang ditemukan dalam pengelolaan UMKM adalah penilaian kinerja yang belum sistematis. Pemilik usaha sering menilai pekerja berdasarkan kesan umum tanpa indikator yang jelas. Pelatihan memperkenalkan indikator kinerja yang sederhana dan mudah diterapkan. Indikator tersebut dapat disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan. Misalnya, pada bagian produksi indikator dapat berupa ketepatan waktu, jumlah produk sesuai standar, dan tingkat kesalahan. Pada bagian administrasi, indikator dapat berupa ketepatan pencatatan dan kelengkapan dokumen. Pada bagian pelayanan, indikator dapat mencakup ketepatan pesanan dan kualitas komunikasi. Penggunaan indikator sederhana membantu evaluasi menjadi lebih objektif. Namun, indikator harus realistis dan tidak digunakan semata-mata untuk memberikan tekanan kepada pekerja (Armstrong & Taylor, 2020; Mangkunegara, 2017; Dessler, 2020).

Hasil pemetaan kompetensi dapat digunakan sebagai dasar menentukan kebutuhan pelatihan. Apabila pekerja memiliki kesenjangan pada keterampilan tertentu, pemilik usaha dapat memberikan pelatihan internal, pendampingan, praktik langsung, atau mengikutsertakan pekerja dalam pelatihan eksternal. Pengembangan kompetensi tidak selalu membutuhkan biaya besar. Coaching, mentoring, rotasi pekerjaan, demonstrasi kerja, dan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman dapat menjadi alternatif bagi UMKM dengan sumber daya terbatas. Pendekatan tersebut penting bagi UMKM di desa karena akses terhadap lembaga pelatihan dan sumber daya pengembangan SDM mungkin lebih terbatas dibandingkan perusahaan yang berlokasi di perkotaan (Noe, 2020; ILO, 2019; Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2020).

Dalam UMKM, pemilik usaha sering berperan sekaligus sebagai manajer, pengambil keputusan, dan pengawas tenaga kerja. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh pemahaman dan komitmen pemilik. Pemilik perlu memberikan contoh dalam hal disiplin, komunikasi, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Selain itu, pemilik perlu membuka ruang komunikasi agar pekerja dapat menyampaikan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Hubungan kerja yang baik dapat mendukung lingkungan kerja yang lebih kondusif. Pengelolaan SDM berbasis kompetensi sebaiknya tidak hanya berorientasi pada tuntutan kinerja, tetapi juga pada pengembangan kemampuan tenaga kerja (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020; Stone & Deadrick, 2015).

Peningkatan kompetensi dapat berkontribusi terhadap produktivitas melalui beberapa mekanisme. Tenaga kerja yang memahami pekerjaannya dapat mengurangi kesalahan, menggunakan waktu secara lebih efektif, menjaga kualitas produk, dan memberikan pelayanan yang lebih konsisten. Produktivitas merupakan hasil interaksi berbagai faktor. Kompetensi tenaga kerja merupakan salah satu faktor, tetapi modal, teknologi, bahan baku, proses bisnis, pemasaran, kondisi pasar, dan manajemen keuangan juga berpengaruh. Pelatihan SDM sebaiknya menjadi bagian dari program pengembangan UMKM yang lebih luas. Integrasi antara pengelolaan SDM, peningkatan kualitas produk, digitalisasi, pemasaran, dan pengelolaan keuangan dapat memberikan dampak yang lebih komprehensif (World Bank, 2021, 2022; UNIDO, 2024; World Economic Forum, 2023).

Peningkatan skor pengetahuan dan kemampuan peserta dalam menyusun profil kompetensi menunjukkan bahwa metode praktik dapat membantu peserta memahami materi. Studi kasus membuat peserta tidak hanya menerima definisi, tetapi juga memikirkan penerapan konsep pada permasalahan usaha mereka. Bagi pelaku UMKM, pendekatan praktik menjadi penting karena sebagian besar peserta membutuhkan solusi yang dapat langsung diterapkan. Oleh karena itu, materi sebaiknya tidak terlalu teoritis dan selalu disertai contoh yang relevan dengan aktivitas usaha (Noe, 2020; Idris et al., 2024).

e-ISSN: 2964-9196
Vol.5 No.1 Desember 2026
DOI: https://doi.org/10.59585/sosisabdimas
Sahabat Sosial
Jurnal Pengabdian Masyarakat

Evaluasi kegiatan terutama mengukur perubahan pengetahuan dan kemampuan praktik segera setelah pelatihan. Hasil tersebut belum dapat membuktikan adanya peningkatan produktivitas usaha dalam jangka panjang. Pengukuran produktivitas membutuhkan indikator yang lebih spesifik, seperti perubahan output, waktu produksi, tingkat kesalahan, biaya tenaga kerja per unit produk, atau indikator kinerja lain yang sesuai dengan jenis usaha. Kegiatan lanjutan diperlukan untuk memantau apakah peserta benar-benar menerapkan pemetaan kompetensi, uraian pekerjaan, dan indikator kinerja setelah kembali menjalankan usaha (Mangkunegara, 2017; Noe, 2020; Armstrong & Taylor, 2020).

IV. KESIMPULAN

Pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi dapat meningkatkan pemahaman pelaku UMKM mengenai pentingnya pengelolaan tenaga kerja secara sistematis. Rerata skor pengetahuan meningkat dari 58,4 menjadi 84,7 setelah pelatihan. Peserta juga menunjukkan kemampuan dalam mengidentifikasi kompetensi, menyusun pembagian tugas, membuat profil kompetensi sederhana, dan menentukan indikator kinerja sesuai kebutuhan usaha. Pendekatan praktik dan studi kasus membantu peserta menghubungkan konsep manajemen SDM dengan permasalahan nyata yang dihadapi. Penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi berpotensi mendukung produktivitas UMKM melalui peningkatan kejelasan pekerjaan, kesesuaian kompetensi dengan tugas, evaluasi kinerja, dan pengembangan tenaga kerja. Namun, dampak terhadap produktivitas perlu dibuktikan melalui pemantauan usaha dalam jangka lebih panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian kepada masyarakat menyampaikan terima kasih kepada pemerintah desa, pengelola UMKM, pelaku usaha, dan seluruh pihak yang telah mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi. Apresiasi diberikan kepada seluruh peserta yang aktif mengikuti diskusi, latihan, dan evaluasi sehingga kegiatan dapat berlangsung secara partisipatif.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong M, Taylor S. Armstrong's handbook of human resource management practice. 15th ed. London: Kogan Page; 2020.

Badan Pusat Statistik. Profil industri mikro dan kecil 2023. Jakarta: Badan Pusat Statistik; 2024.

Dessler G. Human resource management. 16th ed. New York: Pearson; 2020.

Idris, I., Nursiah, A., Mildaratu, M., Aripa, L., Wahyuni, S., & P, N. T. (2024). Pendidikan Kesehatan dan Peningkatan Pengetahuan Dan Kemampuan Petugas Kesehatan dan Kader dalam Melaksanakan Posyandu System 5 Meja. Sahabat Sosial: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(4), 601–609. https://doi.org/10.59585/sosisabdimas.v2i4.474

International Labour Organization. Small matters: global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs. Geneva: International Labour Organization; 2019.

Jukarnain, J., & Pannyiwi, R. (2026). Pendampingan Lansia Dalam Pencegahan Risiko Jatuh Melalui Intervensi Keperawatan Komunitas. Sahabat Sosial: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(3), 1332–1340. https://doi.org/10.59585/sosisabdimas.v4i3.1275

e-ISSN: 2964-9196
Vol.5 No.1 Desember 2026
DOI: https://doi.org/10.59585/sosisabdimas
Sahabat Sosial
Jurnal Pengabdian Masyarakat

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Perkembangan data usaha mikro, kecil, menengah dan usaha besar. Jakarta: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia; 2023.

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia tentang pedoman umum pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah. Jakarta: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia; 2020.

Mangkunegara AAAP. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.

Noe RA. Employee training and development. 8th ed. New York: McGraw-Hill Education; 2020.

Pemerintah Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang kemudahan, pelindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia; 2021.

Pannyiwi, R., Ali, A., & Yulis, D. M. (2025). Strategi Pencegahan Dan Penanggulangan Penyalahgunaan Narkoba Melalui Pendekatan Komunitas Di Kabupaten Sidenreng Rappang. JIMAD : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(3), 191–200. https://doi.org/10.59585/jimad.v2i3.856

Pannyiwi, R., Azis, M. N. S. A., & Rahmat, R. A. (2025). Analisis Kendala Perawat Dalam Melaksanakan Komunikasi Terapeutik Di Lingkungan Pelayanan Kesehatan. Barongko: Jurnal Ilmu Kesehatan, 4(1), 231–243. https://doi.org/10.59585/bajik.v4i1.921

Sedarmayanti. Manajemen sumber daya manusia: reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama; 2017.

Spencer LM, Spencer SM. Competence at work: models for superior performance. New York: John Wiley & Sons; 1993.

Sulistyo Andoromoyo ; Zuliana Amalia ; Darmi Arda ; Andi Nursiah ; Dr. Rahmat Pannyiwi ; Rezqiqah Aulia Rahmat. NUTRISI dan STATUS GIZI BALITA: Perspektif Kesehatan Masyarakat. No. ISBN: 978-634-96389-7-5. Penerbit AGDOSI Makassar. https://agdosi.com/2025/11/09/nutrisi-dan-status-gizi-balita-perspektif-kesehatan-masyarakat/

Stone RJ, Deadrick DL. Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. Hum Resour Manag Rev. 2015;25(2):139-45.

United Nations Industrial Development Organization. Industrial development report 2024: turning challenges into sustainable solutions. Vienna: United Nations Industrial Development Organization; 2024.

World Bank. Improving SME access to finance and finding innovative solutions to unlock sources of capital. Washington, DC: World Bank; 2022.

World Bank. Indonesia economic prospects: empowering the economy through digital transformation. Washington, DC: World Bank; 2021.

World Economic Forum. The future of jobs report 2023. Geneva: World Economic Forum; 2023.

World Trade Organization. World trade report 2016: levelling the trading field for SMEs. Geneva: World Trade Organization; 2016.

Wahyuni, T., Tondok, S. B., & Pannyiwi, R. (2025). Pemberian Posisi Dimana Kepala Dan Tubuh Dinaikkan Dengan Derajat Kemiringan 45° (Posisi Tidur Semi Fowler) Terhadap Kualitas Tidur Pada Pasien Asma Di Ruang Perawatan. Barongko: Jurnal Ilmu Kesehatan, 3(3), 632–637. https://doi.org/10.59585/bajik.v3i3.657