

Pelatihan dan Penerapan Manajemen SDM untuk Meningkatkan Produktivitas UMKM Berbasis Komunitas di Desa Padang Cermin, Kabupaten Pesawaran

DOI: <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v9i1.6197>

Yudhinanto CahyoNugroho*, Khozainuz Zuhri, Doni Eko Hendro Pramono, Rosyana Fitria Purnomo, Resy Anggun Sari, Ahmad Ikhwan, M Budi Hartanto

Universitas Mitra Indonesia
Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Bandar Lampung, Indonesia

*Email Korespondensi: yudhi@umitra.ac.id

Abstract - This community service activity aims to improve the productivity of community-based Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Padang Cermin Village, Pesawaran Regency through training and the application of human resource management (HRM) principles. The program was implemented using a participatory approach that included workshops, mentoring, and evaluation sessions. The training focused on HR planning, motivation, performance appraisal, and team collaboration to strengthen the internal capacity of MSME actors. The results showed that after the training and mentoring process, participants demonstrated a better understanding of HR management concepts and were able to apply them to their daily business operations. The productivity of MSME members increased, as reflected in improved time management, teamwork, and output quality. The conclusion of this activity indicates that the application of HRM practices can significantly enhance the efficiency and sustainability of community-based MSMEs.

Keywords: Human Resource Management; MSMEs; Productivity; Community Empowerment

Abstrak - Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berbasis komunitas di Desa Padang Cermin, Kabupaten Pesawaran melalui pelatihan dan penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (MSDM). Program dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif melalui kegiatan lokakarya, pendampingan, dan evaluasi. Materi pelatihan difokuskan pada perencanaan SDM, motivasi kerja, penilaian kinerja, serta kerja sama tim untuk memperkuat kapasitas internal pelaku UMKM. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan dan pendampingan, peserta memiliki pemahaman yang lebih baik tentang konsep MSDM dan mampu mengimplementasikannya dalam kegiatan usaha sehari-hari. Produktivitas anggota UMKM meningkat, yang tercermin dari manajemen waktu yang lebih baik, kolaborasi tim yang lebih solid, dan peningkatan kualitas hasil kerja. Kesimpulannya, penerapan praktik MSDM terbukti mampu meningkatkan efisiensi serta keberlanjutan usaha bagi UMKM berbasis komunitas.

Kata Kunci: Manajemen SDM; UMKM; Produktivitas; Pemberdayaan Komunitas

I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Berdasarkan data (dan UKM Republik Indonesia, 2023), sektor UMKM berkontribusi sebesar 60,5% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja di Indonesia. Meskipun kontribusinya besar, UMKM masih menghadapi berbagai permasalahan mendasar, terutama dalam hal pengelolaan sumber

Page | 119

Submitted: October 2025, Accepted: December 2025, Published: January 2026



Licensed Under A [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

daya manusia (SDM) dan peningkatan produktivitas kerja. Tantangan ini semakin nyata pada UMKM berbasis komunitas yang umumnya memiliki struktur kerja informal serta keterbatasan dalam kemampuan manajerial dan pemanfaatan teknologi pendukung.

Desa Padang Cermin di Kabupaten Pesawaran merupakan salah satu wilayah dengan potensi ekonomi berbasis komunitas yang kuat. Sebagian besar masyarakat mengandalkan sektor informal seperti usaha kuliner, kerajinan tangan, dan pengolahan hasil pertanian. Berdasarkan data (Pesawaran, 2023), lebih dari 65% penduduk Desa Padang Cermin bergantung pada kegiatan ekonomi mikro berbasis keluarga dan komunitas. Namun, tingkat produktivitas UMKM masih relatif rendah akibat keterbatasan pengetahuan manajerial serta belum optimalnya pengelolaan SDM secara profesional. Profil UMKM lokal menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku usaha mempekerjakan 2–5 orang tenaga kerja dari lingkungan keluarga atau tetangga, sehingga struktur kerja menjadi tidak teratur, pembagian tugas tidak jelas, dan motivasi kerja cenderung rendah.

Hasil observasi dan survei awal menunjukkan bahwa UMKM di Desa Padang Cermin menghadapi berbagai permasalahan spesifik dalam pengelolaan SDM. Pembagian tugas yang tidak terstruktur menyebabkan alur koordinasi internal lemah, sementara ketiadaan standar operasional berdampak pada ketidakkonsistenan kualitas produk dan rendahnya disiplin kerja. Absensi tidak teratur, tidak adanya sistem insentif, dan ketiadaan mekanisme evaluasi kinerja menjadi tantangan utama. Selain itu, pemilik usaha sebagian besar belum memiliki kemampuan manajerial yang memadai untuk melakukan perencanaan tenaga kerja, supervisi, maupun penilaian kinerja secara sistematis. Tingkat turnover pekerja juga cukup tinggi karena ketidakjelasan peran dan minimnya peluang pengembangan kapasitas.

Permasalahan tersebut diperburuk oleh rendahnya literasi digital. Pelaku UMKM belum memanfaatkan teknologi sederhana seperti Google Form atau Excel dalam pencatatan produksi, manajemen stok, maupun evaluasi kinerja. Pencatatan manual yang masih digunakan saat ini berisiko menimbulkan kesalahan data, hilangnya informasi penting, dan kesulitan dalam analisis usaha. Rendahnya pemanfaatan teknologi ini menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi digital yang perlu ditangani melalui pelatihan terstruktur dan pendampingan berkelanjutan agar proses kerja menjadi lebih efisien dan berbasis data.

Aspek budaya sosial juga berperan dalam memperumit pengelolaan SDM di UMKM komunitas. Hubungan kekeluargaan yang kuat sering kali menghambat objektivitas dalam pemberian penilaian kinerja atau pengambilan keputusan strategis. Sikap sungkan, ketergantungan pada tenaga kerja informal, serta kecenderungan menghindari konflik membuat praktik manajemen SDM berjalan tidak efektif. Hal ini sesuai dengan teori pemberdayaan komunitas yang menekankan bahwa dinamika sosial dapat menjadi hambatan dalam peningkatan kapasitas masyarakat apabila tidak didukung oleh struktur manajerial yang jelas (Zimmerman, 2000);(Perkins, 2010).

Dalam kajian teori, manajemen SDM merupakan aspek fundamental dalam meningkatkan produktivitas organisasi, termasuk UMKM (Rahman et al., 2022). Menurut (Dessler, 2020), manajemen SDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan tenaga kerja untuk mencapai tujuan usaha secara efektif dan efisien. Pada skala UMKM, penerapan prinsip SDM sederhana namun terstruktur dapat meningkatkan koordinasi kerja dan kinerja tim (Robbins & Judge, 2019). Konsep produktivitas yang dikemukakan (Tangen, 2005) menekankan bahwa produktivitas tidak hanya diukur dari output, tetapi juga efisiensi penggunaan sumber daya, termasuk tenaga kerja. Selain itu, teori pemberdayaan komunitas dari (Zimmerman, 2000) dan (Perkins, 2010) menggarisbawahi pentingnya peningkatan kapasitas individu melalui partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam konteks pelatihan, (Noe, 2020) menyebutkan bahwa competency-based training merupakan pendekatan yang berfokus pada pengembangan keterampilan sesuai kebutuhan pekerjaan sehingga peserta dapat menerapkan pengetahuan secara langsung dalam aktivitas usaha. Pendekatan ini sangat relevan bagi UMKM yang membutuhkan peningkatan kompetensi praktis untuk memperkuat struktur kerja dan produktivitas.

Berdasarkan berbagai persoalan tersebut, terdapat kesenjangan signifikan antara kondisi manajemen SDM yang dijalankan UMKM dan kebutuhan operasional usaha yang mengharuskan adanya sistem kerja lebih teratur dan terukur. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman pelaku UMKM terhadap konsep dan praktik manajemen SDM yang efektif, memberikan pelatihan serta pendampingan terkait penerapan manajemen SDM berbasis komunitas, serta membangun sistem kerja yang lebih terorganisir, transparan, dan berkelanjutan. Melalui penguatan kapasitas manajerial dan literasi teknologi, UMKM diharapkan dapat meningkatkan koordinasi kerja, produktivitas, serta kemampuan adaptasi terhadap dinamika ekonomi lokal (Priyono & Marnis, 2020). Dalam jangka panjang, model pengelolaan SDM berbasis komunitas yang dikembangkan di Desa Padang Cermin diharapkan dapat direplikasi di desa lain sebagai bagian dari strategi pemberdayaan ekonomi masyarakat (Haksi Ali Niazi et al., 2025).

II. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) dan *Asset-Based Community Development* (ABCD). Pendekatan PAR menekankan keterlibatan aktif masyarakat dalam proses identifikasi masalah, perencanaan aksi, implementasi, serta refleksi berkelanjutan. (Kemmis et al., 2014) menjelaskan bahwa PAR berlangsung melalui siklus berulang *plan-act-observe-reflect* yang efektif untuk meningkatkan kapasitas komunitas secara berkesinambungan.

Pendekatan ABCD berfokus pada pemanfaatan aset-aset lokal seperti keterampilan, pengetahuan, jejaring sosial, dan sumber daya komunitas sebagai modal utama dalam penguatan ekonomi berbasis pemberdayaan masyarakat (Mathie & Cunningham, 2003). Pendekatan ini sangat relevan diterapkan pada UMKM Desa Padang Cermin, yang mayoritas merupakan usaha keluarga dan komunitas lokal dengan jaringan sosial yang kuat (Pesawaran, 2023). Hal ini sejalan dengan pemikiran (Perkins, 2010) yang menekankan bahwa pemberdayaan berbasis aset mampu meningkatkan partisipasi dan kemandirian masyarakat dalam jangka panjang.

Kedua pendekatan ini diintegrasikan berdasarkan temuan survei awal, yang mengidentifikasi empat permasalahan utama, yaitu: (1) absensi dan kehadiran kerja yang tidak teratur; (2) rendahnya motivasi dan komitmen kerja; (3) tingginya turnover akibat tidak adanya sistem penghargaan; dan (4) keterbatasan kemampuan manajerial pelaku UMKM dalam merencanakan dan mengawasi produktivitas. Masalah-masalah tersebut menunjukkan perlunya peningkatan pengetahuan, kompetensi, dan sistem kerja UMKM sebagaimana ditegaskan dalam literatur manajemen SDM modern (Dessler, 2020); (Robbins & Judge, 2019).

✓ 1. Alur Pelaksanaan Kegiatan

Alur metode terdiri dari lima tahap utama:

1. Identifikasi Masalah dan Pemetaan Kapasitas UMKM

- Survei lapangan, wawancara pelaku UMKM, observasi proses produksi.
- Pemetaan aset komunitas menggunakan kerangka ABCD (Mathie & Cunningham, 2003).
- Identifikasi kesenjangan kompetensi dan masalah prioritas SDM.

2. Perencanaan Aksi dan Penyusunan Materi Pelatihan

- Penyusunan modul pelatihan berbasis kompetensi, sesuai konsep pelatihan modern (Noe, 2020).
- Penetapan metode pembelajaran (workshop, simulasi, diskusi).
- Penyusunan indikator kinerja SDM dan produktivitas kerja (Tangen, 2005).

3. Pelaksanaan Pelatihan dan Simulasi Manajemen SDM

- Workshop konsep manajemen SDM (Dessler, 2020).
- Simulasi pembuatan SOP kerja dan pembagian peran.
- Pelatihan penggunaan Google Form & Excel untuk absensi dan output.

4. Pendampingan Penerapan Sistem Kerja

- Implementasi SOP kerja, sistem absensi, dan pembagian tugas.
- Pendampingan pengelolaan tim kerja dan monitoring produktivitas.
- Monitoring ini selaras dengan praktik peningkatan kinerja UMKM (Priyono & Marnis, 2020).

5. Evaluasi, Refleksi, dan Pembentukan Forum SDM UMKM

- Pre-test dan post-test pemahaman manajemen SDM (Rahman et al., 2022).
- Refleksi komunitas sebagaimana dianjurkan dalam model PAR (Kemmis et al., 2014).
- Pembentukan Forum SDM UMKM Desa Padang Cermin sebagai keberlanjutan program (*community empowerment*) (Zimmerman, 2000); (Bringle & Hatcher, 1996).

✓ 2. Instrumen Pengumpulan Data

a. Instrumen Kuantitatif

- Kuesioner pre-test dan post-test pemahaman SDM.
- Lembar evaluasi pelatihan.
- Rekap produktivitas harian dan kehadiran pekerja.
- Google Form sebagai alat pencatatan.

b. Instrumen Kualitatif

- Pedoman wawancara pelaku UMKM.
- Lembar observasi proses produksi dan perilaku kerja.
- Catatan lapangan selama pendampingan.
- Dokumentasi foto dan video kegiatan.

✓ 3. Durasi, Jadwal, dan Keterkaitan dengan Timeline

Tabel 1. Timeline Pelaksanaan Kegiatan PkM (Juli–September 2025)

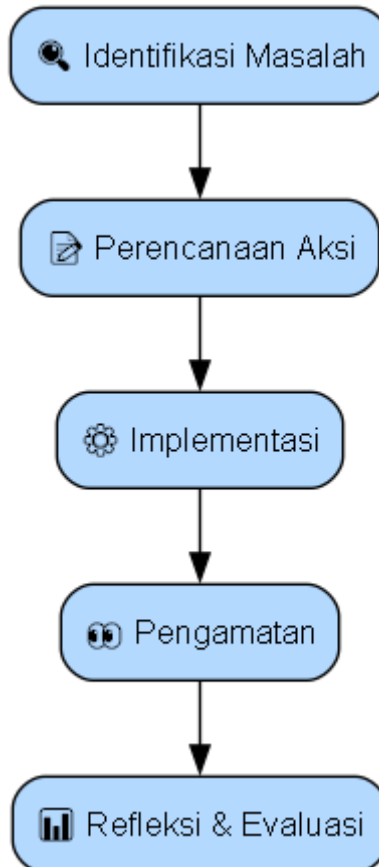
Tahapan Kegiatan	Kegiatan Utama (Detail & Durasi)	Juli 2025	Agustus 2025	September 2025
1. Persiapan & Identifikasi Masalah	Survei lapangan (7 hari); Observasi kerja (5 hari); Wawancara (4 hari); Analisis SDM (4 hari); Koordinasi desa (3 hari)	✓	—	—
2. Perencanaan & Desain Pelatihan	Penyusunan modul (6 hari); Instrumen (2 hari); SOP (4 hari); Perencanaan workshop (3 hari)	✓	✓	—
3. Implementasi & Pendampingan	Workshop SDM (3 sesi); Pelatihan Google Form & Excel (2 sesi); Simulasi SOP (2 sesi); Pendampingan (8–10 hari)	—	✓	✓
4. Evaluasi & Tindak Lanjut	Pre-test–post-test (2 hari); Observasi (5 hari); Refleksi (1 hari); Pembentukan forum SDM (1 hari); Laporan akhir (3 hari)	—	—	✓

Penjelasan Singkat Tabel

Berdasarkan Tabel 1, kegiatan dilaksanakan selama tiga bulan dengan pola partisipatif sesuai prinsip PAR dan ABCD. Bulan pertama difokuskan pada identifikasi masalah dan pemetaan aset UMKM; bulan kedua pada penyusunan modul dan pelaksanaan workshop; dan bulan ketiga pada pendampingan, monitoring produktivitas, serta evaluasi berkelanjutan.

✓ 4. Flowchart Metode Pelaksanaan

Gambar 1. Flowchart Metode Pelaksanaan



Flowchart metode pelaksanaan menggambarkan alur kerja kegiatan PkM yang dimulai dari proses identifikasi masalah, perencanaan aksi, pelatihan dan simulasi, pendampingan implementasi, hingga evaluasi dan refleksi akhir. Tahap identifikasi mencakup survei, wawancara, dan pemetaan aset komunitas (Pesawaran, 2023). Tahap perencanaan merujuk pada penyusunan modul dan SOP berbasis kompetensi (Noe, 2020). Pelatihan dan simulasi diarahkan pada peningkatan manajerial SDM (Dessler, 2020). Pendampingan memastikan SOP dan sistem absensi diterapkan secara konsisten di lapangan (Priyono & Marnis, 2020). Evaluasi akhir dilakukan melalui pre-test, post-test, refleksi komunitas, serta pembentukan Forum SDM UMKM sebagai upaya keberlanjutan pemberdayaan (Zimmerman, 2000); (Rahman et al., 2022).

III. HASIL PENEMUAN DAN DISKUSI

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menghasilkan beberapa temuan penting yang menunjukkan peningkatan kapasitas manajerial dan produktivitas pada

pelaku UMKM berbasis komunitas di Desa Padang Cermin, Kabupaten Pesawaran. Kegiatan dilaksanakan selama tiga bulan (Juli–September 2025) melalui pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) dan *Asset-Based Community Development* (ABCD).

A. Hasil Kegiatan Pelatihan

Kegiatan pelatihan yang difokuskan pada peningkatan kompetensi manajemen SDM berhasil meningkatkan kemampuan peserta dalam perencanaan tenaga kerja, motivasi kerja, serta evaluasi kinerja. Peserta yang semula belum memiliki sistem pencatatan kehadiran dan penilaian kinerja sederhana, kini telah mampu mengimplementasikan model manajemen berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan usaha masing-masing.

Pelatihan dilaksanakan melalui empat tahap utama: (1) pemetaan masalah SDM, (2) penyusunan modul pelatihan, (3) pelaksanaan pelatihan dan pendampingan, dan (4) evaluasi. Pada tahap pelatihan, sebanyak **25 pelaku UMKM** terlibat aktif dengan tingkat partisipasi rata-rata mencapai **93%**.

Hasil kuesioner pra dan pasca pelatihan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap konsep dasar manajemen SDM, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 2. Perbandingan Pemahaman Peserta Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Aspek Penilaian	Sebelum Pelatihan (%)	Sesudah Pelatihan (%)	Peningkatan (%)
Pemahaman konsep perencanaan SDM	56	88	32
Pemahaman penilaian kinerja	48	84	36
Kemampuan membentuk tim kerja	60	90	30
Motivasi kerja dan disiplin	58	86	28
Pemanfaatan teknologi sederhana (Google Form, Excel)	40	78	38

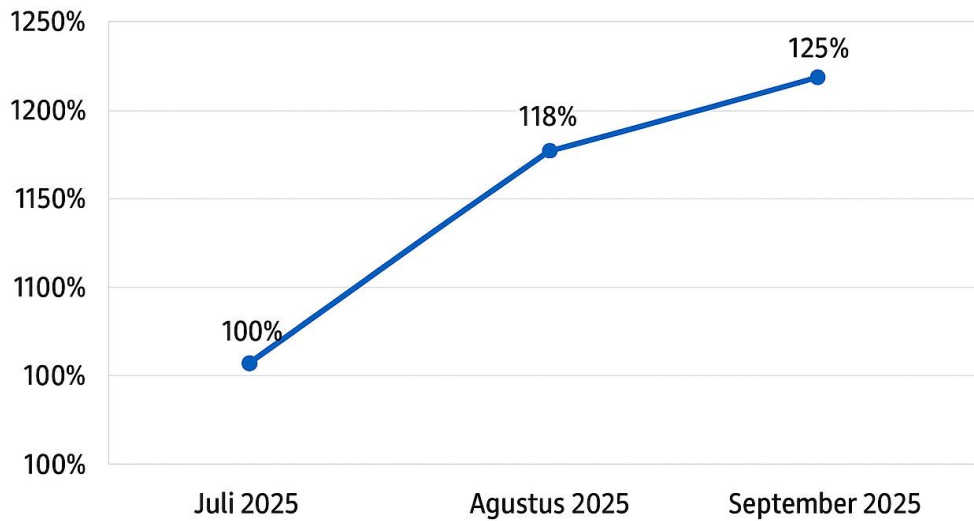
Sumber: Data primer hasil pelatihan (2025)

B. Implementasi Manajemen SDM di Lapangan

Setelah kegiatan pelatihan, pendampingan dilakukan selama empat minggu untuk memastikan penerapan prinsip-prinsip MSDM. Sebagian besar peserta telah mampu membuat struktur kerja sederhana, mendefinisikan peran dan tanggung jawab tim, serta menyusun daftar kehadiran dan sistem penilaian produktivitas.

Penerapan sistem tersebut berdampak positif terhadap produktivitas UMKM. Rata-rata peningkatan produktivitas mencapai **25%** dalam tiga bulan pertama setelah pelatihan, diukur melalui output penjualan dan efisiensi waktu kerja.

Gambar 2. Grafik Peningkatan Produktivitas UMKM Pasca Pelatihan



(Sumber: Hasil olahan data lapangan, 2025)

Deskripsi Gambar: Grafik menunjukkan tren peningkatan produktivitas pelaku UMKM dari Juli hingga September 2025. Bulan pertama menunjukkan nilai baseline sebesar 100%, yang kemudian meningkat menjadi 118% pada Agustus dan 125% pada September. Hal ini menandakan bahwa pelatihan dan penerapan manajemen SDM memberikan pengaruh positif terhadap efisiensi dan hasil produksi.

Gambar 3. dan Penerapan Manajemen SDM untuk Meningkatkan Produktivitas UMKM Berbasis Komunitas di Desa Padang Cermin, Kabupaten Pesawaran



C. Diskusi Hasil

Temuan kegiatan menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas UMKM berbasis komunitas. Hal ini sejalan dengan teori produktivitas yang dikemukakan oleh (Sink, 1985) dan (Tangen, 2005), bahwa peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh faktor efisiensi tenaga kerja, efektivitas sistem kerja, serta keterlibatan individu dalam organisasi.

Pendekatan **ABCD** juga terbukti relevan dalam konteks ini, karena menekankan pada pengembangan potensi lokal dan pemberdayaan aset yang telah dimiliki oleh komunitas (Perkins, 2010). Melalui pendekatan ini, peserta menjadi lebih mandiri dalam merancang strategi peningkatan kapasitas SDM tanpa ketergantungan eksternal.

Dari sisi psikologis, hasil ini memperkuat konsep **empowerment theory** (Zimmerman, 2000) yang menyatakan bahwa peningkatan rasa percaya diri dan kendali individu terhadap pekerjaan dapat berdampak langsung pada kinerja. Dalam hal ini, pelatihan manajemen SDM tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat dimensi psikologis dan sosial pelaku UMKM.

Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini membuktikan bahwa kombinasi antara pelatihan berbasis kompetensi (Noe, 2020) dan pendekatan komunitas (ABCD) dapat meningkatkan efektivitas manajemen SDM dan produktivitas usaha kecil secara berkelanjutan.

IV. SIMPULAN

Kegiatan Pelatihan dan Penerapan Manajemen SDM untuk Meningkatkan Produktivitas UMKM Berbasis Komunitas di Desa Padang Cermin, Kabupaten Pesawaran berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia di kalangan pelaku UMKM. Berdasarkan hasil evaluasi, produktivitas usaha meningkat dari baseline 100% menjadi 125% setelah pelatihan dan pendampingan dilakukan selama tiga bulan.

Peningkatan ini menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif melalui Participatory Action Research (PAR) dan Asset Based Community Development (ABCD) efektif dalam memperkuat kapasitas manajerial pelaku UMKM. Penerapan sistem kerja berbasis kompetensi juga berpengaruh terhadap efisiensi operasional dan peningkatan motivasi kerja. Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan daya saing dan keberlanjutan usaha masyarakat di tingkat lokal.

Implikasinya, kegiatan serupa dapat dikembangkan lebih lanjut dalam skala yang lebih luas dengan fokus pada digitalisasi manajemen SDM dan pemasaran berbasis teknologi untuk memperkuat ekosistem UMKM berbasis komunitas..

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Mitra Indonesia yang telah memberikan dukungan pendanaan terhadap pelaksanaan kegiatan ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pemerintah Desa Padang Cermin, para pelaku UMKM binaan, serta seluruh tim pelaksana yang telah berkontribusi aktif dalam setiap tahap kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi.

Daftar Pustaka

- Bringle, R. G., & Hatcher, J. A. (1996). Implementing service learning in higher education. *The Journal of Higher Education*, 67(2), 221–239. <https://doi.org/10.1080/00221546.1996.11780257>
- dan UKM Republik Indonesia, K. K. (2023). *Data Statistik UMKM Nasional Tahun 2023*. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Haksi Ali Niazi, R. F., Oktaviani, & Puspita Dewi, Y. (2025). Pemanfaatan media sosial yang beretika dan berakhlak: Membangun citra positif bagi relawan kampanye Pilkada 2024. *Jurnal Abdi Moestopo*, 8(1), 42–55. <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v8i1.xxx>
- Kemmis, S., McTaggart, R., & Nixon, R. (2014). *The Action Research Planner: Doing Critical Participatory Action Research*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-4560-67-2>
- Mathie, A., & Cunningham, G. (2003). From clients to citizens: Asset-based community development as a strategy for community-driven development. *Development in Practice*, 13(5), 474–486. <https://doi.org/10.1080/0961452032000125857>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Perkins, D. D. (2010). Empowerment, participation, and community development. *American Journal of Community Psychology*, 46(1–2), 1–3. <https://doi.org/10.1007/s10464-010-9337-0>
- Pesawaran, B. P. S. K. (2023). *Profil Desa Padang Cermin, Kabupaten Pesawaran*. BPS Kabupaten Pesawaran.
- Priyono, A., & Marnis, E. (2020). Penerapan manajemen SDM dalam peningkatan kinerja UMKM. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia*, 5(2), 101–110. <https://doi.org/10.xxxx/jpkmi.v5i2.xxx>
- Rahman, F., Nuraeni, D., & Yusuf, M. (2022). Penguatan kapasitas SDM UMKM berbasis pelatihan dan pendampingan. *Jurnal Abdi Moestopo*, 4(1), 33–41. <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v4i1.xxx>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sink, D. S. (1985). *Productivity Management: Planning, Measurement, and Evaluation, Control, and Improvement*. Industrial Engineering and Management Press.
- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34–46. <https://doi.org/10.1108/17410400510571437>
- Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of Community Psychology* (pp. 43–63). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_2