



PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN BERBASIS KOMUNITAS

Agus Sobar¹, Eva Fathussyaadah², Noornissa Sarah Ginanjar³

^{1,2,3}Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi

Corresponding author: Agussobar2@gmail.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 25-04-2026

Revisi: 10-05-2026

Disetujui: 18-05-2026

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam mendorong kemajuan sosial dan ekonomi masyarakat, khususnya melalui pendekatan partisipatif di tingkat lokal. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan serta menganalisis dampak dari kegiatan pengabdian masyarakat yang bertajuk "Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Manajemen Berbasis Komunitas". Masalah utama yang mendasari kegiatan ini adalah keterbatasan manajerial pada pelaku usaha mikro, seperti rendahnya pemahaman tentang perencanaan usaha, pengelolaan keuangan, dan strategi pemasaran. Metode pelaksanaan yang digunakan adalah pendekatan partisipatif dan berbasis kebutuhan (*need based approach*) yang dilaksanakan pada 24 Januari 2026 bagi komunitas pelaku UMKM. Tahapan kegiatan meliputi persiapan (identifikasi kebutuhan), pelaksanaan pelatihan melalui kelas interaktif (ceramah, diskusi, studi kasus, dan simulasi), serta evaluasi dan tindak lanjut. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan praktis peserta, terutama dalam menyusun rencana usaha, pencatatan keuangan sederhana, dan pengambilan keputusan yang terstruktur. Selain itu, pelatihan ini berhasil memperkuat modal sosial berupa kerja sama dan kepercayaan antaranggota komunitas. Meskipun terdapat kendala seperti perbedaan tingkat pemahaman peserta, program ini terbukti efektif sebagai model pemberdayaan masyarakat yang mampu meningkatkan kemandirian dan daya saing SDM di tingkat lokal.

Kata Kunci: *Pengembangan Kapasitas, Sumber Daya Manusia, Manajemen Berbasis Komunitas, Pemberdayaan Masyarakat, UMKM.*

ABSTRACT

Human resource (HR) development is a crucial pillar in driving the social and economic progress of society, particularly through participatory approaches at the local level. This article aims to describe the implementation and analyze the impact of a community service program titled "Human Resource Capacity Development through Community-Based Management Training". The primary problem underlying this activity is the managerial limitations faced by micro-entrepreneurs, such as a low understanding of business planning, financial management, and marketing strategies. The implementation method utilized a participatory and need-based approach, conducted on January 24, 2026, for a community of MSME (Micro, Small, and Medium Enterprises) actors. The stages of the activity included preparation (needs identification), training implementation through interactive classes (lectures, discussions, case studies, and simulations), as well as evaluation and follow up. The results of the activity show a significant increase in participants' knowledge and practical skills, particularly in developing



business plans, simple financial recording, and structured decision-making. Furthermore, this training successfully strengthened social capital in the form of cooperation and trust among community members. Despite constraints such as varying levels of participant understanding, this program proved to be an effective community empowerment model capable of enhancing the independence and competitiveness of HR at the local level.

Keywords: Capacity Building, Human Resources, Community-Based Management, Community Empowerment, MSMEs

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pilar utama dalam mendorong kemajuan sosial dan ekonomi masyarakat (Omidi & Dal Zotto, 2022). Dalam konteks pembangunan berbasis komunitas, kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan formal, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola sumber daya, mengambil keputusan, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, upaya pengembangan kapasitas SDM melalui pendekatan yang partisipatif dan kontekstual menjadi sangat penting, terutama bagi masyarakat di tingkat lokal yang menghadapi berbagai keterbatasan dalam akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang memadai (Omidi & Dal Zotto, 2022; Zander et al., 2022).

Salah satu pendekatan yang relevan dalam pengembangan SDM adalah pelatihan manajemen berbasis komunitas (April et al., 2023; Zuluaga et al., 2024). Pendekatan ini menekankan pada keterlibatan aktif masyarakat sebagai subjek sekaligus objek dalam proses pembelajaran. Melalui pelatihan yang dirancang secara partisipatif, masyarakat tidak hanya menerima pengetahuan secara pasif, tetapi juga terlibat dalam proses identifikasi masalah, perumusan solusi, serta implementasi praktik manajerial yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lokal (Durrer & Davey, 2024; Zuluaga et al., 2024). Dengan demikian, pelatihan manajemen berbasis komunitas diharapkan mampu meningkatkan kapasitas individu dan kelompok dalam mengelola berbagai aktivitas ekonomi dan sosial secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak masyarakat, khususnya pelaku usaha mikro dan kelompok masyarakat produktif, yang memiliki keterbatasan dalam aspek manajerial (Engidaw, 2021; Kassa, 2021). Keterbatasan tersebut meliputi rendahnya pemahaman tentang perencanaan usaha, pengelolaan keuangan, strategi pemasaran, serta pengambilan keputusan yang tepat. Kondisi ini berdampak pada rendahnya daya saing usaha, kurang optimalnya pemanfaatan sumber daya, serta minimnya inovasi dalam menghadapi tantangan pasar (Bhattacharyya et al., 2023; Huber et al., 2023). Selain itu, perubahan lingkungan eksternal yang semakin cepat, seperti perkembangan teknologi digital dan dinamika ekonomi global, menuntut masyarakat untuk memiliki kemampuan manajerial yang adaptif dan responsif (Maulana & Setiadi, 2025; Maulana Rizky, Alhidayatullah, 2025; Mohammed et al., 2024).

Dalam menghadapi tantangan tersebut, peran perguruan tinggi melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat menjadi sangat strategis. Sebagai bagian dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, kegiatan pengabdian tidak hanya bertujuan untuk



mentransfer pengetahuan, tetapi juga untuk memberdayakan masyarakat agar mampu mandiri dan berdaya saing. Kolaborasi antara akademisi, pemerintah lokal, dan komunitas masyarakat menjadi kunci dalam menciptakan program pengembangan kapasitas yang relevan, aplikatif, dan berkelanjutan. Melalui sinergi ini, diharapkan terjadi pertukaran pengetahuan dan pengalaman yang dapat memperkaya proses pembelajaran serta meningkatkan efektivitas program yang dilaksanakan (Aorta & Wahyuningsih, 2021).

Pelatihan manajemen berbasis komunitas sebagai salah satu bentuk kegiatan pengabdian masyarakat dirancang untuk menjawab kebutuhan tersebut. Program ini mengintegrasikan berbagai metode pembelajaran, seperti ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi, sehingga peserta dapat memahami konsep manajemen secara komprehensif sekaligus mampu mengaplikasikannya dalam praktik sehari-hari. Materi yang disampaikan mencakup aspek-aspek penting dalam manajemen, antara lain perencanaan usaha, pengorganisasian sumber daya, pengelolaan keuangan sederhana, strategi pemasaran, serta teknik pengambilan keputusan. Selain itu, pendekatan berbasis komunitas memungkinkan terjadinya pembelajaran kolektif, di mana peserta dapat saling berbagi pengalaman dan solusi atas permasalahan yang dihadapi.

Lebih lanjut, pendekatan ini juga memberikan ruang bagi penguatan nilai-nilai sosial, seperti kerja sama, kepercayaan, dan solidaritas antar anggota komunitas. Nilai-nilai tersebut merupakan modal sosial yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan program pemberdayaan masyarakat. Dengan adanya interaksi yang intensif dalam proses pelatihan, diharapkan terbentuk jaringan sosial yang kuat yang dapat menjadi wadah bagi kolaborasi dan pengembangan usaha di masa depan. Hal ini sejalan dengan konsep pembangunan berbasis komunitas yang menekankan pada pentingnya partisipasi aktif dan kemandirian masyarakat dalam mencapai kesejahteraan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tema “Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Manajemen Berbasis Komunitas” menjadi relevan untuk dilaksanakan. Program ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap masyarakat dalam mengelola berbagai aktivitas secara lebih profesional dan terstruktur. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk mendorong terciptanya budaya belajar yang berkelanjutan di dalam komunitas, sehingga masyarakat dapat terus mengembangkan kapasitasnya secara mandiri.

Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan pelatihan manajemen berbasis komunitas serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kapasitas SDM masyarakat. Hasil dari kegiatan ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi praktis bagi masyarakat sasaran, tetapi juga memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan model pengabdian kepada masyarakat yang efektif dan berkelanjutan. Selain itu, temuan dari kegiatan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi berbagai pihak dalam merancang program pemberdayaan masyarakat yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan lokal.



METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tema “*Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Manajemen Berbasis Komunitas*” dilaksanakan pada tanggal 24 Januari 2026 yang diikuti oleh komunitas masyarakat pelaku UMKM dengan pendekatan partisipatif dan berbasis kebutuhan (*need based approach*). Metode ini menempatkan masyarakat sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran, sehingga seluruh tahapan kegiatan dirancang untuk mendorong keterlibatan aktif peserta dan memastikan relevansi program dengan kondisi nyata di lapangan.



Gambar 1. Narasumber memberikan materi kepada Peserta

Pelaksanaan kegiatan ini dibagi ke dalam beberapa tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan pelatihan, serta tahap evaluasi dan tindak lanjut. Tahap pertama adalah **persiapan**, yang diawali dengan identifikasi kebutuhan masyarakat melalui observasi lapangan, wawancara, dan diskusi awal dengan perwakilan komunitas. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kapasitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek manajemen usaha dan pengelolaan organisasi. Selain itu, dilakukan pula koordinasi dengan pemangku kepentingan setempat, seperti pemerintah desa, tokoh masyarakat, dan kelompok usaha, untuk menentukan peserta sasaran serta waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan. Pada tahap ini juga dilakukan penyusunan materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta, meliputi perencanaan usaha, pengelolaan keuangan sederhana, strategi pemasaran, serta pengambilan keputusan.

Tahap kedua adalah **pelaksanaan pelatihan**, yang merupakan inti dari kegiatan pengabdian. Pelatihan dilaksanakan dalam bentuk kelas interaktif yang menggabungkan beberapa metode pembelajaran, yaitu ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi. Metode ceramah digunakan untuk memberikan pemahaman dasar mengenai konsep-konsep manajemen, sementara diskusi kelompok bertujuan untuk menggali pengalaman peserta serta mendorong partisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Studi kasus diberikan



untuk membantu peserta memahami penerapan konsep manajemen dalam situasi nyata, sedangkan simulasi digunakan untuk melatih kemampuan pengambilan keputusan secara praktis.

Selama pelaksanaan pelatihan, peserta didorong untuk berpartisipasi aktif melalui sesi tanya jawab dan berbagi pengalaman. Fasilitator berperan sebagai pendamping yang mengarahkan diskusi agar tetap fokus dan produktif. Selain itu, digunakan media pembelajaran seperti presentasi visual dan contoh kasus sederhana agar materi lebih mudah dipahami oleh peserta dengan latar belakang yang beragam. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan suasana belajar yang komunikatif, interaktif, dan aplikatif. Tahap ketiga adalah **evaluasi dan tindak lanjut**. Evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta. Metode evaluasi yang digunakan meliputi penyebaran kuesioner, wawancara, serta observasi terhadap partisipasi dan pemahaman peserta selama kegiatan berlangsung. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan program sekaligus mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki.

Sebagai bagian dari tindak lanjut, dilakukan pendampingan secara terbatas kepada peserta untuk memastikan implementasi materi pelatihan dalam praktik nyata. Selain itu, dibentuk kelompok belajar atau komunitas diskusi sebagai wadah bagi peserta untuk saling berbagi pengalaman dan memperkuat jejaring sosial. Kegiatan tindak lanjut ini juga melibatkan komunikasi melalui media digital, seperti grup pesan instan, untuk memfasilitasi diskusi lanjutan dan berbagi informasi secara berkelanjutan. Dengan metode pelaksanaan yang terstruktur dan partisipatif ini, diharapkan kegiatan pengabdian mampu memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek manajemen, serta mendorong kemandirian dan keberlanjutan program di tingkat komunitas.

Tahapan	Kegiatan Utama	Tujuan
Persiapan	<ul style="list-style-type: none">• Identifikasi kebutuhan (observasi, wawancara, diskusi)• Koordinasi dengan pemangku kepentingan• Penentuan peserta, waktu, dan tempat• Penyusunan materi pelatihan	Mengetahui kondisi SDM dan kebutuhan pelatihan yang relevan
Pelaksanaan Pelatihan	<ul style="list-style-type: none">• Kelas interaktif• Ceramah• Diskusi	Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan manajemen peserta



Evaluasi dan Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none">• Penyebaran kuesioner• Wawancara• Observasi partisipasi peserta	Mengukur efektivitas pelatihan dan perbaikan program
----------------------------	--	--

Gambar 2. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui program “*Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Manajemen Berbasis Komunitas*” menunjukkan hasil yang positif baik dari aspek peningkatan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap peserta. Kegiatan yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan interaktif ini mampu menciptakan suasana belajar yang partisipatif, sehingga peserta tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi juga terlibat aktif dalam proses diskusi dan praktik.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan melalui kuesioner dan observasi selama kegiatan berlangsung, terdapat peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep dasar manajemen. Sebelum pelatihan, sebagian besar peserta memiliki pemahaman yang terbatas terkait perencanaan usaha, pengelolaan keuangan, dan strategi pemasaran. Namun setelah mengikuti pelatihan, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyusun rencana usaha sederhana, memahami pentingnya pencatatan keuangan, serta mampu mengidentifikasi strategi pemasaran yang sesuai dengan kondisi usaha mereka. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang digunakan efektif dalam meningkatkan literasi manajerial masyarakat.

Selain peningkatan pengetahuan, kegiatan ini juga memberikan dampak pada aspek keterampilan praktis peserta. Melalui pendekatan studi kasus dan simulasi, peserta memperoleh pengalaman langsung dalam menerapkan konsep manajemen pada situasi yang menyerupai kondisi nyata. Misalnya, dalam simulasi pengambilan keputusan, peserta dilatih untuk mempertimbangkan berbagai alternatif solusi sebelum menentukan langkah yang tepat. Proses ini tidak hanya meningkatkan kemampuan analisis, tetapi juga melatih keberanian peserta dalam mengambil keputusan secara rasional dan terstruktur.

Dari sisi partisipasi, kegiatan ini menunjukkan tingkat keterlibatan yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari antusiasme peserta dalam mengikuti setiap sesi, aktif bertanya, serta berbagi pengalaman selama diskusi kelompok. Tingginya partisipasi ini tidak terlepas dari pendekatan berbasis komunitas yang digunakan, di mana peserta merasa memiliki ruang yang aman dan terbuka untuk menyampaikan pendapat. Selain itu, kesamaan latar belakang dan pengalaman antar peserta turut mendukung terciptanya interaksi yang dinamis dan konstruktif.

Lebih lanjut, kegiatan ini juga berkontribusi dalam memperkuat modal sosial di dalam komunitas. Interaksi yang terjadi selama pelatihan mendorong terbentuknya jaringan komunikasi antar peserta, yang pada akhirnya dapat menjadi sarana kolaborasi dalam pengembangan usaha. Nilai-nilai seperti kepercayaan, kerja sama, dan saling mendukung mulai tumbuh seiring dengan berlangsungnya kegiatan. Hal ini sejalan dengan konsep



pemberdayaan masyarakat yang menekankan pentingnya penguatan hubungan sosial sebagai fondasi dalam pembangunan berkelanjutan.

Namun demikian, dalam pelaksanaan kegiatan ini juga ditemukan beberapa kendala. Salah satu kendala utama adalah perbedaan tingkat pemahaman peserta yang cukup beragam, sehingga diperlukan penyesuaian dalam penyampaian materi agar dapat diterima oleh seluruh peserta. Selain itu, keterbatasan waktu pelatihan menjadi tantangan dalam memberikan pendalaman materi secara lebih komprehensif. Beberapa peserta juga masih membutuhkan pendampingan lanjutan untuk dapat mengimplementasikan materi secara optimal dalam kegiatan usaha sehari-hari.

Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan strategi tindak lanjut yang berkelanjutan, seperti pendampingan intensif dan penyediaan media komunikasi yang dapat digunakan sebagai sarana konsultasi. Penggunaan grup media sosial atau aplikasi pesan instan terbukti efektif dalam menjaga komunikasi antara fasilitator dan peserta setelah kegiatan pelatihan selesai. Melalui media ini, peserta dapat terus berdiskusi, berbagi pengalaman, serta memperoleh solusi atas permasalahan yang dihadapi.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan manajemen berbasis komunitas merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di tingkat lokal. Keberhasilan program ini tidak hanya ditentukan oleh materi yang disampaikan, tetapi juga oleh metode pelaksanaan yang partisipatif dan kontekstual. Dengan melibatkan masyarakat secara aktif dalam setiap tahapan kegiatan, program ini mampu menciptakan pembelajaran yang bermakna dan berkelanjutan.

Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kemampuan manajerial masyarakat serta mendorong terciptanya kemandirian dalam pengelolaan usaha. Temuan ini juga memperkuat pentingnya kolaborasi antara akademisi dan masyarakat dalam merancang program pemberdayaan yang relevan dan berdampak. Ke depan, model pelatihan berbasis komunitas ini dapat dikembangkan dan direplikasi di berbagai wilayah lain dengan penyesuaian terhadap karakteristik lokal masing-masing.

KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui program *"Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Manajemen Berbasis Komunitas"*, dapat disimpulkan bahwa pendekatan pelatihan yang partisipatif dan kontekstual mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas masyarakat. Program ini berhasil meningkatkan pengetahuan peserta terkait konsep dasar manajemen, khususnya dalam aspek perencanaan usaha, pengelolaan keuangan, strategi pemasaran, serta pengambilan keputusan.

Selain peningkatan pengetahuan, kegiatan ini juga berdampak pada peningkatan keterampilan praktis peserta dalam mengelola usaha dan aktivitas organisasi. Melalui metode pembelajaran interaktif seperti diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi, peserta memperoleh pengalaman langsung yang mendukung penerapan konsep manajemen dalam



kehidupan sehari-hari. Tingkat partisipasi yang tinggi selama kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan berbasis komunitas efektif dalam menciptakan suasana belajar yang inklusif dan mendorong keterlibatan aktif peserta.

Lebih lanjut, kegiatan ini juga berkontribusi dalam memperkuat modal sosial di dalam komunitas, yang ditandai dengan meningkatnya interaksi, kerja sama, dan kepercayaan antar peserta. Hal ini menjadi fondasi penting dalam mendukung keberlanjutan program dan pengembangan usaha berbasis komunitas. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala, seperti perbedaan tingkat pemahaman peserta dan keterbatasan waktu pelatihan, yang memerlukan perhatian dalam pengembangan program selanjutnya.

Secara keseluruhan, program pelatihan manajemen berbasis komunitas ini terbukti efektif sebagai upaya pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Kegiatan ini tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga berpotensi menciptakan dampak jangka panjang melalui penguatan kemandirian dan daya saing masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aorta, D. T., & Wahyuningsih, D. (2021). STRATEGI PERGURUAN TINGGI DALAM MENGEMBANGKAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT PADA MASA PANDEMI. *KREATIF: Jurnal Studi Pemikiran Pendidikan Agama Islam*, 19(1), 43–55. <https://doi.org/10.52266/kreatif.v19i1.687>
- April, K., Stenersen, M. R., Deslandes, M., Ford, T. C., Gaylord, P., Patterson, J., Wilson, B., & Kaufman, J. S. (2023). “Give up your mic”: Building capacity and sustainability within community-based participatory research initiatives. *American Journal of Community Psychology*, 72(1–2), 203–216. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12674>
- Bhattacharyya, A., Rahman, M. L., & Wright, S. (2023). Improving small and medium-size enterprise performance: Does working capital management enhance the effectiveness of financial inclusion? *Accounting & Finance*, 63(4), 3943–3969. <https://doi.org/10.1111/acfi.13081>
- Durrer, V., & Davey, M. (2024). Slow and steady? Capacity building for participatory governance in local arts development through practitioner-researcher collaboration. *City, Culture and Society*, 37, 100578. <https://doi.org/10.1016/j.ccs.2024.100578>
- Engidaw, A. E. (2021). Exploring internal business factors and their impact on firm performance: small business perspective in Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00167-3>
- Huber, S., Pooripakdee, S., & Schreier, C. (2023). Understanding Managerial Action in Business Model Transformation of Small and Medium-Sized Enterprises. *ABAC Journal*, 43(3). <https://doi.org/10.59865/abacj.2023.42>
- Kassa, E. T. (2021). Determinants of the continuous operations of micro and small enterprises during COVID-19 pandemic in Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 42. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00187-z>
- Maulana, R., & Setiadi, S. (2025). *Digital Adaptation Strategies for MSMEs in the Vuca Era : A*



Study of SMEs in Sukabumi City. 7(3), 296–315.

Maulana Rizky, Alhidayatullah, S. S. (2025). *MSME Sustainability Strategy Through the Application of Digital Marketing and Product Innovation in the VUCA Era : A Study of SMEs in Sukabumi City. 3(4), 366–383.*

Mohammed, M. O., El Amri, M. C., & Bakr, A. M. (2024). Guiding Fiqh Analysis of Crypto Assets: A Proposed Framework. *AHKAM: Jurnal Ilmu Syariah, 24(2), 277–294.* <https://doi.org/10.15408/ajis.v24i2.37346>

Omidi, A., & Dal Zotto, C. (2022). Socially Responsible Human Resource Management: A Systematic Literature Review and Research Agenda. *Sustainability, 14(4), 2116.* <https://doi.org/10.3390/su14042116>

Zander, K. K., Garnett, S. T., Sterly, H., Ayeb-Karlsson, S., Šedová, B., Lotze-Campen, H., Richerzhagen, C., & Baggen, H. S. (2022). Topic modelling exposes disciplinary divergence in research on the nexus between human mobility and the environment. *Humanities and Social Sciences Communications, 9(1).* <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01038-2>

Zuluaga, L. S., Gómez-Quenguán, N., Estrella-Insuasty, J., & Bautista-Gomez, M. M. (2024). Learning process of implementing a cutaneous leishmaniasis capacity-building program, using an innovative pedagogy for rural populations in Colombia. *Rural and Remote Health, 24(1), 8201.* <https://doi.org/10.22605/rrh8201>