

## **Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pelaku UMKM untuk Memperkuat Daya Saing pada Era Lingkungan Bisnis yang Dinamis**

**Ninik Srijani<sup>1</sup>, Melynda Ardiyani<sup>2\*</sup>**  
<sup>1,2</sup>Universitas PGRI Madiun, Indonesia  
e-mail: [melynda.ardiyani20@gmail.com](mailto:melynda.ardiyani20@gmail.com)

### **Abstrak**

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek kritis dalam memperkuat daya saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di era lingkungan bisnis yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi SDM pelaku UMKM, dengan fokus pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk bersaing secara efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan studi fenomenologi, melibatkan partisipasi dari pelaku UMKM untuk memahami tantangan yang mereka hadapi dalam mengelola SDM. Temuan menunjukkan bahwa keterbatasan dalam kondisi SDM dan kurangnya motivasi kerja menjadi hambatan utama dalam meningkatkan daya saing UMKM. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pendampingan berkelanjutan yang berbasis kompetensi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pelaku UMKM. Hasil penelitian menekankan pentingnya pengembangan karakter dan motivasi kerja sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja UMKM. Dengan demikian, rekomendasi diberikan agar program peningkatan kompetensi SDM dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan, guna menciptakan lingkungan bisnis yang lebih kompetitif dan adaptif terhadap perubahan pasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan kebijakan dan praktik dalam pengelolaan SDM di sektor UMKM.

**Kata Kunci :** *Sumber Daya Manusia (SDM), Daya Saing, UMKM, Bisnis.*

### **Abstract**

Improving human resource (HR) competency is critical in strengthening the competitiveness of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in a dynamic business environment. This study explores various strategies that can be applied to improve the HR competency of MSME actors, focusing on developing the knowledge, skills, and attitudes needed to compete effectively. The method used in this study is a qualitative approach with a phenomenological study involving the participation of MSME actors to understand the challenges they face in managing HR. The findings show that limitations in HR conditions and lack of work motivation are the main obstacles in improving the competitiveness of MSMEs. Therefore, continuous training and mentoring based on competency are needed to improve the knowledge and skills of MSME actors. The study's results emphasize the importance of character development and work motivation as determining factors in improving MSME performance. Thus, recommendations are given for HR competency improvement programs to be implemented structured and sustainably to create a more competitive and adaptive business environment to market changes. This research is expected to contribute significantly to the development of policies and practices in HR management in the MSME sector.

**Keywords:** *Human Resources (HR), Competitiveness, MSMEs, Business.*

### **PENDAHULUAN**

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pada pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan isu yang semakin mendesak dalam konteks dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2008 Pasal 1 menyatakan UMKM adalah usaha produktif milik

orang perorangan dan / atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU tersebut. UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) merupakan pilar penting bagi perekonomian Indonesia yang berwawasan kemandirian dan memiliki potensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Studi Nursyirwan dkk., (2021) menyebutkan bahwa usaha mikro, kecil, menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Jumlah UMKM mencapai lebih dari 99% dari total usaha yang ada di Indonesia. Proporsi sangat besar inilah yang menjadi daya dorong bagi pemerintah untuk senantiasa concern dalam pengembangan UMKM guna mendorong tumbuhnya ekonomi nasional.

UMKM memiliki peran strategis dalam pertumbuhan ekonomi suatu daerah karena antara lain adalah pertama; jumlahnya sangat banyak dan tersebar hingga ke daerah terpencil, kedua; inovasi dan kreatifitas yang dimiliki oleh UMKM dalam mengelola usahanya berpotensi untuk meningkatkan pendapatan UMKM serta membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat, ketiga; usaha yang dijalankan oleh UMKM tidak memerlukan kemampuan atau tingkat pendidikan yang tinggi sehingga banyak orang dapat membuka UMKM, keempat; usaha yang dijalankan oleh UMKM beragam jenisnya dan fleksibel (Noviyanti, 2022).

Eksistensi UMKM yang memang tidak diragukan lagi menjadi penggerak perekonomian Negara. Namun, di samping hal itu UMKM juga memiliki banyak permasalahan yang harus dihadapi seperti rumitya perizinan yang tumpang tindih antara regulasi tingkat pusat dan daerah, keuangan, dan minimnya fasilitas operasional. Ditambah lagi dengan adanya pandemic covid -19 yang dalam kurun waktu 2 tahun lebih memberikan dampak yang luar biasa bagi kebiasaan maupun tatanan ekonomi negara. Hal ini juga berdampak bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah, dengan adanya peraturan baru yang dikeluarkan pemerintah terkait pandemic covid -19 membuat semua sector usaha tidak bisa bergerak. Pemberlakuan Social Berskala Besar membuat masyarakat tidak bisa bebas pergi sehingga menyebabkan pola konsumsi barang dan jasa berubah. Hal ini sesuai dengan penelitian Faroh Adibah (2018) yang megatakan perkembangan UMKM masih dihadapkan pada berbagai persoalansehingga menyebabkan lemahnya daya saing pada era lingkungan bisnis yang dinamis.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM tidak hanya berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja, tetapi juga menjadi penyangga ekonomi nasional, terutama pada saat krisis ekonomi. Sejarah menunjukkan bahwa saat krisis moneter 1997-1998, UMKM mampu bertahan lebih baik dibandingkan perusahaan besar yang banyak mengalami kebangkrutan. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM tidak hanya berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja, tetapi juga menjadi penyangga ekonomi nasional, terutama pada saat krisis ekonomi. Sejarah menunjukkan bahwa saat krisis moneter 1997-1998, UMKM mampu bertahan lebih baik dibandingkan perusahaan besar yang banyak mengalami kebangkrutan.

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting, sebab sumber daya manusia merupakan faktor utama suatu usaha yang berperan banyak dalam menjalankan operasional. Sumber Daya Manusia adalah orang – orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan oraganisasi (Sadili, 2010). Untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka para pelaku UMKM harus melakukan pembinaan karir melalui pelatihan UMKM, pengembangan sumber daya manusia serta menjaga hubungan baik antar SDM. Bisnis yang baik adalah yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran karena merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas. Dengan meningkatkan produktivitas, bisnis UMKM akan mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang berubah dengan cepat. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada setiap sector usaha adalah faktor penting karena mereka penjalan operasional bisnis. Operasional suatu usaha merupakan kunci keberhasilan dalam mempertahankan eksistensinya karena keberlangsungan hidup suatu usaha sangat tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia yang diciptakannya.

Namun, di era lingkungan bisnis yang dinamis saat ini, UMKM menghadapi berbagai tantangan yang menghambat daya saing mereka. Salah satu masalah utama adalah keterbatasan

kompetensi sumber daya manusia (SDM). Banyak pelaku UMKM yang masih mengandalkan manajemen tradisional dan kurang memahami pentingnya inovasi serta pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja usaha mereka. Rendahnya kualitas SDM di kalangan pelaku UMKM menyebabkan mereka kesulitan dalam mengelola usaha secara efektif, termasuk dalam aspek manajerial, pemasaran, dan teknologi.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi SDM. Tanpa adanya motivasi yang memadai, kinerja karyawan akan terhambat, dan potensi kreativitas serta produktivitas tidak dapat dimaksimalkan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pendampingan yang intensif untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pelaku UMKM agar mereka dapat bersaing di pasar global. Selain itu, akses terhadap sumber pembiayaan juga menjadi kendala bagi banyak UMKM. Banyak lembaga keuangan formal yang tidak menjangkau pelaku usaha kecil, sehingga mereka terpaksa bergantung pada sumber pembiayaan non-formal yang seringkali memberatkan. Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi SDM menjadi sangat krusial untuk memperkuat daya saing UMKM di tengah tantangan yang ada.

Dengan mempertimbangkan berbagai tantangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi cara-cara dalam meningkatkan kompetensi SDM pelaku UMKM agar dapat memperkuat daya saing mereka di era lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Fokus penelitian akan mencakup identifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pelaku UMKM serta upaya-upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi SDM mereka. Melalui pendekatan fenomenologi, penelitian ini akan menggali pengalaman dan pandangan para pelaku UMKM terkait kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM untuk memperkuat daya saing mereka di pasar global.

## **METODE**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi ini dirancang untuk memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana pelaku UMKM dapat meningkatkan kompetensi SDM mereka dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis. Dengan memahami pengalaman subjektif mereka, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk pengembangan kebijakan dan program pelatihan yang lebih efektif bagi UMKM.

Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber literatur, internet, makalah, jurnal, buku-buku, dan catatan yang relevan dengan topik yang sedang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Pasal 1, dinyatakan usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU tersebut. Sejarah telah membuktikan bahwa UMKM mampu bertahan dan bahkan tumbuh selama periode krisis, seperti krisis ekonomi 1997-1998. Ketika perusahaan besar mengalami kesulitan, UMKM berhasil menjaga aktivitas operasionalnya dengan cara yang efektif, terutamanya karena biaya operasional yang relatif rendah dan kurangnya dependensi pada mata uang asing. UMKM memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Mereka memperluas lapangan pekerjaan, memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, serta berperan dalam pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat. Selain itu, UMKM juga berfungsi sebagai motor pertumbuhan ekonomi dengan cara menyerap tenaga kerja massal dan meningkatkan Produktivitas Domestik Bruto (PDB).

Struktur organisasi dan tenaga kerja UMKM yang lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan perubahan pasar merupakan salah satu alasan mengapa mereka bisa bertahan selama krisis. Kemampuan adaptasi ini memungkinkan UMKM untuk cepat bereaksi terhadap perubahan permintaan pasar tanpa harus bergantung pada investasi besar-besaran. Oleh karena itu, pengembangan UMKM menjadi prioritas strategis dalam pembangunan perekonomian masyarakat. Program-program yang mendukung UMKM, seperti penyediaan fasilitas kredit mikro dan promosi teknologi digital, dapat membantu meningkatkan kapasitas usaha dan keterampilan pengelolaan usaha UMKM. Ini akan membantu mengurangi kesenjangan pendapatan dan kemiskinan, serta

meningkatkan potensi kompetitif UMKM di tingkat lokal dan internasional. UMKM tidak hanya sebagai penyeimbang eksternal dalam masa kritis, tapi juga sebagai motor utama dalam memajukan perekonomian Indonesia secara berkesinambungan.

### **Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Daya Saing Perusahaan**

Hubungan antara ketersediaan sumber daya manusia untuk memperkuat daya saing UMKM adalah topik yang menarik bagi para peneliti dalam beberapa dekade. Modal intelektual, yang meliputi modal manusia, modal struktural, dan modal pelanggan, memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi UMKM (Li et al., 2020). Praktik manajemen sumber daya manusia, seperti struktur organisasi, pelatihan dan promosi personil, dan budaya organisasi, mempengaruhi kinerja (Shafeek, 2016). Peningkatan kompetensi sumber daya manusia berbasis digital dapat menghasilkan manajemen UMKM yang berkelanjutan dan menguntungkan (Kusumastuti et al., n.d.). Tingkat pengungkapan informasi sumber daya manusia dalam laporan tahunan dapat mempengaruhi daya saing perusahaan dan kemampuan perusahaan dalam menarik calon karyawan (Issa, 2017). Kualitas SDM berhubungan langsung dengan kemampuan perusahaan untuk bersaing. Penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kualitas SDM di suatu perusahaan, semakin tinggi daya saing yang dapat dicapai. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dapat berkontribusi lebih besar terhadap inovasi dan efisiensi operasional. Dengan demikian, perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan SDM akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat.

Secara keseluruhan, ketersediaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap daya saing dan keberhasilan UMKM. Pemilik dan manajer UMKM harus mempertimbangkan untuk berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia, menerapkan praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia, dan mengungkapkan informasi sumber daya manusia yang relevan kepada para pemangku kepentingan

### **Hambatan Utama yang Dihadapi oleh UMKM**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar penting dalam perekonomian Indonesia, berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyediaan lapangan kerja. Namun, meskipun peranannya yang krusial, UMKM di Indonesia menghadapi berbagai hambatan yang menghalangi pertumbuhan dan pengembangan mereka. Keterbatasan akses terhadap modal menjadi salah satu hambatan paling signifikan bagi UMKM. Banyak pelaku usaha yang kesulitan mendapatkan pinjaman dari lembaga keuangan karena persyaratan yang ketat dan ketidakpahaman mengenai pentingnya pencatatan keuangan. Keterbatasan akses terhadap modal menjadi salah satu hambatan paling signifikan bagi UMKM. Banyak pelaku usaha yang kesulitan mendapatkan pinjaman dari lembaga keuangan karena persyaratan yang ketat dan ketidakpahaman mengenai pentingnya pencatatan keuangan.

Kualitas SDM di kalangan pelaku UMKM sering kali rendah, dengan banyak di antara mereka tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai dalam manajemen bisnis. Hal ini berdampak pada pengelolaan usaha yang tidak efisien dan kurangnya inovasi dalam produk dan layanan. UMKM juga menghadapi tantangan dalam pemasaran produk mereka. Terbatasnya jaringan distribusi dan kurangnya strategi pemasaran yang efektif membuat produk UMKM sulit bersaing di pasar. Selain itu, iklim usaha yang tidak kondusif, termasuk persaingan yang tidak sehat, semakin memperburuk situasi ini. Banyak pelaku UMKM yang belum memanfaatkan teknologi modern untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pemasaran. Keterbatasan dalam penggunaan teknologi informasi menghambat kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan kebutuhan konsumen. Regulasi yang tidak berpihak kepada UMKM juga menjadi kendala. Proses perizinan yang rumit dan birokrasi yang berbelit-belit sering kali membuat pelaku usaha enggan untuk mendaftarkan usaha mereka secara resmi. Hal ini mengakibatkan banyak UMKM beroperasi tanpa legalitas yang jelas, sehingga sulit untuk mendapatkan akses ke berbagai program bantuan pemerintah.

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Meningkatkan Kompetensi SDM melalui Pelatihan Teknologi berfokus pada pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi tantangan era digital. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, perusahaan perlu meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan SDM. Ini dianggap langkah krusial untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang terus berubah. Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung proses manajemen SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir. Penggunaan teknologi seperti sistem manajemen pelatihan online (LMS), pembelajaran berbasis simulasi, dan evaluasi kinerja karyawan menjadi semakin umum. Penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan tetapi juga memperkuat kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan yang cepat, meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Perusahaan perlu mengintegrasikan teknologi dalam program pelatihan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan relevansi program pelatihan di era digital. Pendekatan seperti *microlearning*, *blended learning*, dan *gamifikasi* juga diusulkan sebagai metode inovatif dalam pengembangan program pelatihan. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam sangat penting untuk merancang program yang relevan dan efektif. Hal ini mencakup pengukuran dampak positif pelatihan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya berkontribusi pada produktivitas individu, tetapi juga pada kualitas keseluruhan laporan keuangan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Meningkatkan kompetensi SDM melalui strategi manajerial merupakan salah satu opsi penting yang bisa dilakukan bagi Pelaku UMKM untuk mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:

1. Program Latihan Berkelanjutan
2. Pengembangan Keterlibatan Karyawan
3. Manajemen Kinerja yang Efektif
4. Penerapan Teknologi Digital
5. Forum Diskusi Berkala
6. Penghargaan Karyawan Teladan
7. Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif

Selain melakukan Pelatihan Teknologidan Strategi Manajerial, Peningkatan kompetensi SDM melalui motivasi kerja juga merupakan langkah strategis yang perlu diambil oleh organisasi untuk menghadapi tantangan di era modern. Dengan menerapkan berbagai strategi pengembangan yang berfokus pada motivasi, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kompetensi karyawannya tetapi juga mendorong kinerja keseluruhan organisasi menuju keberhasilan yang lebih besar. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator yang signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi karyawan berbanding lurus dengan motivasi kerja mereka; semakin tinggi kompetensi, semakin tinggi pula motivasi yang dirasakan. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan keterampilan, keahlian, dan kepercayaan diri karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja mereka secara positif. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas mereka.

Untuk meningkatkan kompetensi SDM melalui motivasi kerja, perusahaan dapat menerapkan beberapa strategi berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan  
Melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk setiap karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan
2. Program Pelatihan  
Menyediakan program pelatihan formal dan informal yang relevan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
3. Mentorship dan Coaching  
Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dari mentor atau coach yang berpengalaman, sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan secara lebih efektif.
4. Apresiasi dan Penghargaan

Memberikan apresiasi atas prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka. Penghargaan ini bisa berupa bonus, promosi jabatan, atau pengakuan publik.

#### 5. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kolaborasi antar karyawan juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan

Banyak penelitian telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi SDM UMKM melalui pelatihan berbasis teknologi dan strategi manajerial. Metode yang digunakan mencakup seminar, diskusi, dan bimbingan langsung. Contohnya, pelatihan yang dilakukan pada UMKM Alnata Taste dan Batik Nation melibatkan wawancara awal untuk menganalisis kompetensi yang sudah dimiliki, sehingga pelatihan yang diberikan lebih tepat sasaran.

### SIMPULAN

Peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia bagi pelaku bisnis UMKM sangatlah esensial dalam meningkatkan daya saing di era lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan pelatihan-pelatihan yang tepat dan strategi manajerial yang efektif, UMKM dapat meningkatkan kinerja dan tumbuh secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan diri dengan menciptakan daya saing global melalui pengembangan SDM yang berkarakter dan adaptatif terhadap perubahan-perubahan bisnis digital. Selain itu, beberapa penelitian menggunakan pendekatan fenomenologi untuk memahami pengalaman partisipan dan kejadian yang dialami oleh pelaku UMKM. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan kondisi SDM dan kurangnya motivasi kerja menghambat perkembangan daya saing optima. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDM UMKM memerlukan banyak pelatihan, pendampingan penuh, dan pendekatan personal dari pihak internal maupun eksternal

### DAFTAR PUSTAKA

- Dayintapinasthika. (2018). "Usaha Kecil Menengah (UKM)", (Online), tersedia di [https://dayintapinasthika.wordpress.com/2011/04/12/usaha-kecil-menengah-ukm/?\\_e\\_pi\\_=7%2CPAG\\_ID10%2C5083335373](https://dayintapinasthika.wordpress.com/2011/04/12/usaha-kecil-menengah-ukm/?_e_pi_=7%2CPAG_ID10%2C5083335373) (Diakses pada 3 Januari 2025).
- Eka, Dian. DKK. (2020). Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Service*. 3 (1): 39-44
- Kadeni, Srijani Ninik. (2020). Peran UMKM Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*. Vol 8:2
- Martono, Adi. DKK. (2022). Peningkatan Kompetensi SDM UMKM di Kota Depok Melalui Program Pendampingan Usaha. *Jurnal ABDIMISI*. Vol 1: 1
- Mhayugiastiwi, Fania. DKK (2024). Pelatihan Peningkatan Kompetensi SDM dalam Mejalankan Usaha pada UMKM Binaan Inkubator Bisnis. *Jurnal Abdimas*. Vol 6:3
- Nabawi, Naufal, Basuki. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Modal Usaha Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha UMKM. *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol 8:1
- Undang-Undang Nomor tahun 2008 tentang UMKM.