

Peningkatan Kompetensi Manajemen SDM UMKM Berbasis Ekonomi Kreatif

Ria Estiana¹, Himawan Pramulanto², Jaenudin Akhmad³, Sofia Maulida⁴, Ramadhani Hamzah⁵, Muhammad Ridwansyah⁶, Ade Sudarma⁷

^{1,3,4,5} *Politeknik LP3I Jakarta, Indonesia*

⁴ *STIE Tri Bakti, Indonesia*

⁵ *STIE Bisnis Indonesia, Indonesia*

⁷ *Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia*

* *Corresponding Author: ria.estiana@gmail.com*

Received: 07 Oktober 2024, Revised: 19 Oktober -2024, Accepted: 10 November 2024

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tema *Peningkatan Kompetensi Manajemen SDM UMKM Berbasis Ekonomi Kreatif di Kabupaten Kuningan* bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Program ini mencakup pelatihan, pendampingan, dan penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja, dengan pendekatan berbasis ekonomi kreatif. Pelaksanaan kegiatan melibatkan identifikasi kebutuhan UMKM, penyusunan materi pelatihan yang aplikatif, dan evaluasi hasil implementasi di lapangan. Hasilnya menunjukkan peningkatan kesadaran dan kemampuan pelaku UMKM dalam mengelola SDM secara strategis, termasuk pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung efektivitas pengelolaan. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi kinerja UMKM, sehingga mampu bersaing di era digital dan berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian daerah.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, UMKM, Ekonomi Kreatif

Abstract

Community service activities with the theme Increasing Creative Economy-Based MSME HR Management Competency in Kuningan Regency aims to increase the understanding and skills of MSME actors in managing human resources (HR) effectively. This program includes training, mentoring, and implementation of HR management functions such as recruitment, competency development, and performance evaluation, with a creative economy-based approach. Implementation of activities involves identifying the needs of MSMEs, preparing applicable training materials, and evaluating implementation results in the field. The results show an increase in awareness and ability of MSME players in managing human resources strategically, including the use of digital technology to support management effectiveness. This activity is expected to have a sustainable positive impact on the performance of MSMEs, so that they are able to compete in the digital era and contribute more to the regional economy.

Keywords: HR Competency, MSMEs, Creative Economy

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian global, mencapai 90% (Alshanty & Emeagwali, 2019, Herlina et al., 2021). Di Indonesia, UMKM juga memiliki peran dominan dengan kontribusi sebesar 99,99% terhadap perekonomian nasional (Kurniawati et al., 2020, Mardiyantoro et al., 2022). Strategi untuk memperkuat UMKM di Indonesia telah tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). RPJMN 2020–2024 bertujuan untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan sejahtera melalui percepatan pembangunan di berbagai sektor. Salah satu fokus utamanya adalah membangun struktur ekonomi yang kokoh berbasis keunggulan kompetitif di setiap daerah, yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing (Kementerian Koperasi dan UMKM, 2019) (Rosmadi et al., 2019).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu penggerak utama perekonomian Indonesia, termasuk di Kabupaten Kuningan. Dalam era persaingan global, sektor UMKM diharapkan mampu meningkatkan daya saingnya melalui optimalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong keberlanjutan dan perkembangan UMKM, terutama yang bergerak di sektor ekonomi kreatif. Namun, banyak UMKM yang masih menghadapi berbagai kendala dalam manajemen SDM, seperti keterbatasan pengetahuan, kurangnya pelatihan, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi SDM. Manajemen SDM UMKM menghadapi beberapa tantangan antara lain:

1. UMKM perlu Menyusun peraturan kepegawaian seperti hak-hak karyawan, jaminan Kesehatan, lembur, dll)
2. UMKM mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen pegawai, umumnya proses rekrutmen dengan mengadopsi proses rekrutmen UMKM lainnya
3. Pemilik UMKM mengalami kesulitan dalam Menyusun aturan dan menerapkannya di organisasi
4. Pemilik UMKM belum memahami potensi karyawan, hal ini mungkin terjadi karena pemilik hanya fokus pada produksi dan penjualan
5. Pemilik UMKM kesulitan dalam menetapkan upah pegawai, hal ini karena sebagian pegawai ada;ah keluarga atau tidak melalui seleksi yang sesuai
6. UMKM tidak memiliki standar kinerja pegawai
7. Tingkat turn over UMKM tergolong tinggi karena tidak adanya standar atau aturan baku mengenai kepegawaian.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting yang tidak terpisahkan dari keberlangsungan sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan (Butar-Butar et al., 2020). SDM menjadi faktor kunci dalam menentukan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Secara mendasar, SDM adalah individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Permatasari, 2023, Rahman, 2020, Mulya et al., 2023). Hasibuan (2016:21) mendefinisikan SDM sebagai ilmu dan seni yang mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selain itu, karyawan tidak hanya dipandang sebagai sumber daya, tetapi

lebih sebagai modal atau aset berharga bagi sebuah organisasi atau institusi (Madya, 2018, (Mulyeni, 2018, Herlina, 2018, Sri Mulyeni, Ibnu A, 2023). Dalam era digital, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan dan keberlanjutan UMKM. Pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan SDM dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, serta daya saing UMKM di pasar global yang semakin kompetitif (Yulianti & Herlina, 2024).

Sektor ekonomi kreatif menjadi salah satu bidang yang memiliki potensi besar di Kabupaten Kuningan. Produk-produk berbasis budaya lokal, seni, dan inovasi kreatif telah mampu menarik perhatian pasar, baik lokal maupun nasional. Namun, potensi ini belum sepenuhnya dimanfaatkan karena kurangnya kemampuan manajemen SDM dalam mengelola kreativitas, produktivitas, dan keberlanjutan usaha (Herlina et al., 2021a, Yacub et al., 2022, Iqbal Pathoni, 2024, Rio Rahmat, Herlina Herlina, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi manajemen SDM menjadi kebutuhan mendesak untuk mendukung pengembangan UMKM berbasis ekonomi kreatif di daerah ini. Peningkatan kompetensi manajemen SDM tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga aspek kepemimpinan, pengelolaan tim, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar. Dalam konteks ekonomi kreatif, manajemen SDM yang efektif dapat membantu UMKM untuk meningkatkan inovasi, kolaborasi, dan produktivitas (R. & Herlina, 2014, Usvita et al., n.d.2023). Hal ini penting untuk menciptakan produk yang kompetitif dan bernilai tambah tinggi, sehingga dapat memperluas pangsa pasar dan mendukung pertumbuhan ekonomi lokal.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pendampingan kepada pelaku UMKM di Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kompetensi manajemen SDM mereka. Program ini dirancang untuk membantu pelaku usaha memahami prinsip-prinsip dasar manajemen SDM, strategi pengembangan tim, serta cara membangun budaya kerja yang mendukung kreativitas dan produktivitas (Mukrimaa et al., 2023, Hadayani & Mulyeni, 2024). Dengan pendekatan yang holistik, kegiatan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan usaha UMKM di sektor ekonomi kreatif. Menurut Rachmawati (2023) Pelatihan yang dilakukan pada UKM dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para profesional sumber daya manusia dan pemangku kepentingan UKM dalam memahami pentingnya pengelolaan SDM di era digital dan meningkatkan produktivitas UKM. Implementasi strategi yang efektif dalam pengelolaan SDM dan peningkatan produktivitas akan membantu mencapai tujuan pengembangan UKM yang berkelanjutan dan kontribusi yang lebih signifikan terhadap perekonomian nasional. Begitu pula yang diutarakan oleh Hamsal dan Hanafi (2024), hasil pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan SDM UMKM, mempersiapkan mereka untuk bersaing dalam pasar global yang kompetitif. Kolaborasi yang erat diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam mengangkat UMKM Desa Tanah Merah melalui peningkatan kualitas SDM.

Metode yang digunakan dalam program ini meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan modul pelatihan, pelaksanaan workshop interaktif, dan pendampingan intensif. Selain itu, evaluasi dilakukan untuk mengukur dampak program terhadap

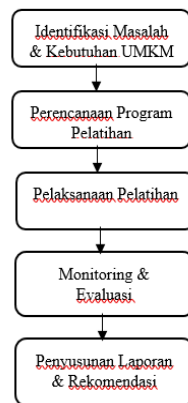
peningkatan kemampuan manajemen SDM peserta. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan solusi yang aplikatif dan relevan sesuai dengan kebutuhan pelaku UMKM di Kabupaten Kuningan. Melalui kegiatan ini, diharapkan UMKM di Kabupaten Kuningan dapat meningkatkan kapasitas manajemen SDM mereka untuk mendukung pengembangan ekonomi kreatif secara berkelanjutan. Dengan manajemen SDM yang lebih baik, UMKM dapat menciptakan produk yang inovatif, meningkatkan efisiensi kerja, dan membangun daya saing yang lebih kuat di pasar. Program ini juga diharapkan dapat menjadi model bagi pengembangan UMKM di daerah lain dengan karakteristik serupa.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat dilaksanakan selama 2 hari pada 27-28 September 2024 dengan peserta 30 UMKM yang merupakan binaan dari PLUT KUKM kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Rangkaian pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dalam beberapa tahapan, antara lain:

1. Identifikasi masalah dan kebutuhan UMKM, tim dosen mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi UMKM di Kabupaten Kuningan terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Perencanaan Program Pelatihan, tim dosen Menyusun program pelatihan berdasarkan hasil identifikasi dengan materi yaitu dasar manajemen SDM, strategi pengelolaan tim dan pengembangan budaya kerja.
3. Pelaksanaan Pelatihan, pelaku UMKM diberikan pemahaman teoretis serta kesempatan untuk mempraktikkan langsung konsep manajemen SDM yang efektif
4. Monitoring dan Evaluasi, metode ini dilaksanakan untuk mengetahui umpan balik peserta terhadap kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh tim dosen dari sisi pemateri, waktu pelaksanaan kegiatan, media yang digunakan selama pelaksanaan kegiatan secara tatap muka, hingga kritik dan saran terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian
5. Penyusunan laporan dan rekomendasi, Kegiatan diakhiri dengan penyusunan laporan yang mencakup hasil, dampak, dan rekomendasi dari program. Laporan ini dirancang untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang pencapaian kegiatan dan potensi pengembangannya di masa depan. Selain itu, rekomendasi juga disusun untuk memberikan panduan kepada pihak-pihak terkait dalam mendukung keberlanjutan pengembangan UMKM berbasis ekonomi kreatif di Kabupaten Kuningan.

Alur model pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat tim dosen digambarkan pada skema berikut:



Gambar 1. Alur Skema Pelaksanaan Kegiatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

UMKM memiliki peran penting sebagai penggerak sekaligus penyeimbang dalam perekonomian negara berkembang seperti Indonesia. UMKM, baik secara langsung maupun tidak langsung, berkontribusi dalam mendukung usaha besar, khususnya dalam penyediaan bahan baku atau bahan pendukung lainnya. Selain itu, sektor UMKM juga memberikan kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Wirawan, Sudibia, & Purbadharmaja, 2015). Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna mendorong kemajuan industri UMKM. Pelaksananya diawali dengan penelusuran UMKM di Kabupaten Kuningan untuk menentukan kelompok sasaran yang sesuai dengan kriteria pendampingan. Pada tahap awal ini kegiatan dimulai dengan mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi UMKM di Kabupaten Kuningan terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Metode yang digunakan meliputi survei, wawancara, dan diskusi kelompok terfokus (FGD) dengan pelaku UMKM. Identifikasi ini bertujuan untuk memahami kebutuhan spesifik mereka, terutama dalam konteks manajemen SDM berbasis ekonomi kreatif. Data yang diperoleh menjadi dasar dalam merancang program pelatihan dan pendampingan. Penelusuran dilakukan bersama tim dosen selama 1 hari. Dari hasil penelusuran tersebut, ditemukan sekitar 30 UMKM yang bergerak di berbagai sektor usaha. Adapun kriteria UMKM yang dipilih untuk mengikuti kegiatan ini adalah UMKM yang telah berdiri minimal 1 tahun, UMKM memiliki karyawan minimal 2 orang, UMKM memiliki catatan pembukuan keuangan dan UMKM memiliki kegiatan proses produksi.

Berdasarkan hasil identifikasi, tim pengabdian menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan UMKM. Materi pelatihan mencakup dasar-dasar manajemen SDM, strategi pengelolaan tim, dan pengembangan budaya kerja yang mendukung kreativitas. Selain itu, materi tentang pemanfaatan teknologi digital untuk pengelolaan SDM juga disiapkan. Program ini dirancang agar aplikatif dan relevan dengan konteks ekonomi kreatif.

Workshop interaktif menjadi bagian inti dari kegiatan ini. Dalam workshop, pelaku UMKM diberikan pemahaman teoretis serta kesempatan untuk mempraktikkan langsung konsep manajemen SDM yang efektif. Kegiatan ini melibatkan fasilitator dan narasumber

yang memiliki pengalaman dalam bidang manajemen SDM dan ekonomi kreatif. Diskusi, studi kasus, dan simulasi digunakan untuk meningkatkan keterlibatan peserta. Pelaksanaan workshop dimulai pukul 13.00-17.00 WIB pada 27 September 2024 dengan bertempat di Aula PLUT KUKM Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Setelah penyampaian materi, sesi dilanjutkan dengan diskusi interaktif antara Pemateri dengan peserta. Metode ini dilaksanakan untuk menggali pertanyaan terkait pemaparan materi dan permasalahan yang sering dihadapi para pelaku UMKM dalam penerapan digitalisasi. Metode ini dilakukan secara interaktif antara dosen dengan peserta. Para peserta aktif dalam sesi diskusi terutama dalam membahas mengenai keterbatasan pengetahuan manajerial dan kualitas SDM, sehingga menyebabkan UMKM kesulitan dalam bersaing dengan pasar di era digital. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah usaha. Namun, pengembangan SDM di sektor UMKM sering kali terabaikan, meskipun peran SDM sangat penting dalam mendukung pengembangan bisnis. Selama ini, pelaku UMKM lebih banyak mendapatkan pelatihan dan pendampingan yang berfokus pada peningkatan pengetahuan di bidang pemasaran, teknik produksi, serta pencatatan keuangan. Sementara itu, aspek pengelolaan SDM masih kurang mendapat perhatian. Padahal, kemampuan dalam mengelola SDM merupakan keterampilan penting yang seharusnya dimiliki oleh pelaku usaha. Pengelolaan SDM di UMKM mencakup berbagai kegiatan, seperti rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, pemberian kompensasi, retensi karyawan, evaluasi, promosi, hingga pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan pengamatan secara umum, UMKM menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), di antaranya adalah kesulitan dalam proses rekrutmen, pengembangan kompetensi karyawan, dan evaluasi kinerja pegawai. UMKM berskala mikro tidak diwajibkan memiliki staf khusus di bidang SDM, namun pengelolaan SDM akan lebih optimal jika diawasi dan dikendalikan secara rutin oleh pemilik atau manajer UMKM (Runtu et al., 2015). Oleh karena itu, pelaku UMKM perlu mendapatkan pengetahuan tentang fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti peran sebagai perekrut, mediator, dan pengembang karyawan. Dengan peningkatan kompetensi SDM yang disertai pengelolaan yang berkelanjutan, kinerja UMKM dapat meningkat secara signifikan.



Gambar 2. Diskusi Pemateri dan peserta Pengabdian kepada Masyarakat

Gambar 3. Materi Pengabdian kepada Masyarakat

Transfer pengetahuan dalam bidang SDM telah dilakukan melalui berbagai materi yang diberikan kepada pelaku UMKM. Hal ini bertujuan agar UMKM mampu mempersiapkan SDM yang unggul dan meningkatkan kompetensi mereka. Proses ini diharapkan menghasilkan SDM dengan keahlian yang terus berkembang melalui peningkatan kualitas diri. Berdasarkan rangkaian kegiatan yang telah dilaksanakan, program pengabdian masyarakat pada UMKM di Kabupaten Kuningan telah berjalan dengan baik. Peningkatan kompetensi SDM dapat memberikan hasil yang optimal jika dilakukan secara berkesinambungan, mengingat keahlian dan kemampuan dalam pengelolaan SDM memerlukan proses pembelajaran yang terus-menerus.

Materi yang diberikan oleh narasumber dapat diaplikasikan oleh mitra pengabdian, dengan tetap mempertimbangkan kondisi unik masing-masing UMKM, khususnya usaha mikro yang memiliki karakteristik berbeda satu sama lain (Syukriah & Hamdami, 2013). Selain pengelolaan SDM, kompetensi SDM perlu dikembangkan agar selaras dengan perkembangan zaman. Salah satu perkembangan signifikan di era teknologi adalah digitalisasi UMKM. Dalam era ini, UMKM dapat memanfaatkan internet dan teknologi untuk memperoleh informasi terkait pengembangan usaha mereka agar lebih maju (Muzdalifa et al., 2018). Dengan menggunakan internet, pelaku UMKM dapat memasarkan produk mereka secara lebih cepat kepada konsumen dan menjalankan usaha dengan lebih efisien.

Monitoring dilakukan untuk menilai sejauh mana UMKM telah mengadopsi dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM berbasis ekonomi kreatif. Tim pengabdian memantau perubahan dalam struktur kerja, produktivitas, dan kinerja tim UMKM. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara untuk mengukur keberhasilan program serta memberikan umpan balik bagi peserta dan penyelenggara kegiatan. Kegiatan diakhiri dengan penyusunan laporan yang mencakup hasil, dampak, dan rekomendasi dari program. Laporan ini dirancang untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang pencapaian kegiatan dan potensi pengembangannya di masa depan. Selain itu, rekomendasi juga disusun untuk memberikan panduan kepada pihak-pihak terkait dalam mendukung keberlanjutan pengembangan UMKM berbasis ekonomi kreatif di Kabupaten Kuningan.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tema *Peningkatan Kompetensi Manajemen SDM UMKM Berbasis Ekonomi Kreatif di Kabupaten Kuningan* berhasil memberikan pemahaman mendalam kepada pelaku UMKM tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan strategis. Program ini tidak hanya memberikan pelatihan teoretis, tetapi juga pendampingan langsung dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Dengan pendekatan berbasis ekonomi kreatif, pelaku UMKM diajak untuk lebih memahami bagaimana kreativitas dapat menjadi nilai tambah dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan daya saing usaha mereka. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM yang mengikuti program mampu mengidentifikasi kelemahan dalam manajemen SDM mereka dan mulai menerapkan solusi yang relevan. Selain itu, program ini juga memotivasi mereka untuk memanfaatkan teknologi digital dalam mendukung pengelolaan SDM secara lebih efisien. Keberlanjutan program ini diharapkan dapat terus mendorong peningkatan kompetensi SDM UMKM di Kabupaten Kuningan, sehingga kontribusi mereka terhadap perekonomian daerah dan nasional semakin signifikan. Dengan SDM yang lebih terampil dan pengelolaan yang baik, UMKM diharapkan mampu beradaptasi dengan tantangan era digital dan menciptakan peluang baru dalam industri berbasis ekonomi kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Butar-Butar, D. A., Amalia, D., Nst, K. M. A., & Naibaho, Y. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pengambilan Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 2(1), 43–46.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., ... & Utami, R. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Estiana, R., Damiyana, D., Pramulanto, H., & Akhmad, J. (2024). Pengelolaan Sdm Umkm Di Era Digital Pada Pulau Harapan, Kepulauan Seribu. *Jurnal abdimas plj*, 4(1), 9-15.
- Estiana, R., Sudarajat, D., & Karomah, N. G. (2024). *Strategi Pengembangan Karyawan Berkelanjutan*. Takaza Innovatix Labs.
- Hadayani, H., & Mulyeni, S. (2024). *Pendampingan Sertifikasi Halal Bagi UMKM Di Kota Cimahi*. 2(2), 30–37.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan Kesembilan belas, (Revisi). PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herlina. (2018). *Berwirausaha Sejak Belia dalam Perspektif Ilmu Sosial (I)*. Bandung: Alfabeta. <https://onsearch.id/Record/IOS6972.ai:slims-7452/Description>
- Herlina, Disman, Sapriya, & Supriatna, N. (2021a). An Environmental Sustainability-Based Ecopreneurship Learning Process. *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences Education (ICSSE 2020)*, 525(Icsse 2020), 177–183.

<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210222.027>

Herlina, H., Disman, D., Sapriya, S., & Supriatna, N. (2021b). Factors that influence the formation of Indonesian SMEs' social entrepreneurship: a case study of West Java. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 9(2), 65–80. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2\(4\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2(4))

Herlina, R. &. (2014). *Editor: Rika Desiyanti, S.E., M.Si., Ph.D.*

Ikbal Pathoni, H. (2024). *Pengantar Bisnis*.

Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (April, 2020a). “Untuk Mereka yang Rentan di Tengah Pandemi COVID-19.” *Majalah Elektronik “Cooperative” Edisi No. 02. 3-5.*

Mardiyantoro, C., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2022). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN EKONOMI KREATIF DALAM PENINGKATAN PARIWISATA. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>

Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2023). Dasar Manajemen & Bisnis. In *Indies* (Vol. 1, Issue August).

Mulya, A., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Good University Governance di Universitas Negeri Malang. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(1), 11–21. <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i1.988>

Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>

Muzdalifa, I., Rahma, I., A., & Novalia, B. G. (2018). Peran Fintech dalam Meningkatkan Keuangan Inklusif pada UMKM di Indonesia (Pendekatan Keuangan Syariah). *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 3(1), 1-24

Permatasari, I. R. D. (2023). MANAJEMEN SDM UMKM. *Manajemen UMKM Berkelanjutan*, 19.

Prasetyo, B. D., Pranata, E. P., Meydina, I., Fauzi, Z. N., & Sunarsi, D. (2021). Pelatihan Strategi Bersaing Sumber Daya Manusia Di Era 5.0 Pada Masyarakat Desa. *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat*, 1(4). 4

Rachmawati, D. W., Khasanah, U., Benned, M., & Susanto, Y. (2023). Pelatihan Pengelolaan Sdm Di Era Digital Pada Umkm Binaan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 242-247.

Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2). <https://jurnal.stitalishlahbondowoso.ac.id/index.php/tsaqofah/article/view/84>

Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30), 1-13.

Rio Rahmat, Herlina Herlina, D. H. (2023). *BC Manajemen Kewirausahaan_Compess.pdf* (p. 146).

- Rosmadi, M. L. N., Herlina, H., K, E. W., & Tachyan, Z. (2019). The Role of Indonesian Human Resources in Developing MSMEs Facing the Industrial Revolution 4.0. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(1). <https://doi.org/10.33258/birci.v2i1.165>
- Sri Mulyeni, Ibnu A, H. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(1), 1–10.
- Syukriah, A., & Hamdani, I. (2013). Peningkatan Eksistensi UMKM melalui Comparative Advantage dalam Rangka Menghadapi MEA 2015 di Temanggung. *Economics Development Analysis Journal*, 2(2), 110-119.
- Usvita, M., Desda, M. M., Saununu, S. J., Merdekawati, E., Seseli, I., Lubis, L. N., Masliardi, A., & H, E. R. W. S. (n.d.). *Manajemen Pemasaran*.
- Yacub, R., Herlina, & Himawan, I. S. (2022). How Cultural Intelligence Develop Students' Social Entrepreneurship in Indonesia? *Jurnal Economia*, 18, No.2, 256–273.
- Yulianti, Y., & Herlina, H. (2024). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Simpay Kimfa Banjaran. *Indonesia Journal of Economic and Business (IJEB)*, 2(1), 13–22. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v2i1.60>