

## PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UMKM PADA RESTO DAPUR TARUNA DI BEKASI

Dian Sudiantini<sup>1</sup>, Alvito Dwi Wangsa<sup>2</sup>, Eny Trisno Wanti<sup>3</sup>, Herlin Rahmasari<sup>4</sup>,  
Zizka Amelia Putri<sup>5</sup>.

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi

email: [dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>, [alvitodwiwangsa77@gmail.com](mailto:alvitodwiwangsa77@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[trisnowantieny@gmail.com](mailto:trisnowantieny@gmail.com)<sup>3</sup>, [herlinrahmaa67@gmail.com](mailto:herlinrahmaa67@gmail.com)<sup>4</sup>, [siskaap28@gmail.com](mailto:siskaap28@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dengan fokus pada Resto Dapur Taruna di Bekasi. Manajemen SDM yang efektif telah terbukti menjadi faktor kunci dalam keberhasilan UMKM di sektor restoran dan makanan. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kualitatif dan wawancara. Data diperoleh dari pemilik Resto Dapur Taruna, karyawan, dan pelanggan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik memiliki dampak positif terhadap performa dan keberlanjutan UMKM Resto Dapur Taruna. Penelitian ini menyediakan wawasan yang berharga bagi pemilik UMKM di sektor restoran dan makanan, serta pengelola Resto Dapur Taruna, tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih baik di masa depan.

Kata Kunci : Manajemen, SDM, UMKM

### PENDAHULUAN

### LATAR BELAKANG

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya Mathis dan Jackson (2006:3). Pengertian SDM sendiri dibagi

menjadi 2 yaitu secara makro dan mikro, SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara dengan batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah mampu maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan pekerjaan). Sedangkan SDM secara mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lainnya. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: Manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terdapat pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang gemar memiliki kepentingan berbeda. Dengan merujuk pada definisi tersebut, efektivitas kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan dalam berbagai bentuknya dapat diukur berdasarkan sejauh mana organisasi mencapai kohesi di seluruh unitnya, tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan untuk membuat keputusan yang cepat dan mengambil tindakan yang tepat, serta tingkat kualitas 'hasil kerja' yang dihasilkan oleh organisasi.

Ditinjau dari makna asal kata, restoran berasal dari istilah "re-store," yang berarti mengembalikan atau memperbaiki kondisi setelah seseorang bekerja. Dalam aktivitas tersebut, seseorang akan menghabiskan energi atau kalori, sehingga diperlukan tindakan pemulihan dengan mengonsumsi makanan atau minuman di suatu tempat. Tempat di mana seseorang dapat mengembalikan energi atau kalori dalam tubuhnya disebut "restoration." Selanjutnya, kata "restoration" berubah menjadi "restaurant" dalam bahasa Inggris dan "restoran" dalam bahasa Indonesia.

Di Indonesia, definisi UMKM diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 tentang UMKM. 1 Pasal 1 dari UU tersebut, dinyatakan bahwa Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha

perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU tersebut.

Usaha Mikro Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran krusial dalam perekonomian nasional. Hal ini karena, para pelaku usaha mikro tidak terlalu terbebani oleh upah minimum regional (UMR) selama mereka mengelola bisnis secara cerdas, menerapkan kebijakan yang berlandaskan hasil, dan menjunjung tinggi keterbukaan antara pemilik usaha mikro dengan karyawan. Pendekatan ini adalah hasil dari keyakinan yang memandang karyawan sebagai mitra yang sangat berharga. Dengan demikian, pemilik usaha mikro hanya mengincar pertumbuhan perusahaan dan kesejahteraan bersama sebagai tujuan utama.

Di Kota Bekasi sendiri terdapat banyak jenis UMKM salah satunya yaitu UMKM yang bergerak dibidang pelayanan serta pengolahan makanan dan minuman atau juga dikenal sebagai food and beverage (F&B). Para pendiri UMKM restoran di Bekasi mampu merasakan peluang yang terdapat di Kota ini. Tidak dapat dihindari, bahwa pemilihan tempat juga memengaruhi minat konsumen untuk mengunjungi dan membeli makanan yang dijual oleh restoran tersebut. Menu yang umumnya digemari banyak masyarakat dan lokasi yang tepat dapat memuat banyak pembeli yang datang. Resto Dapur Taruna sendiri adalah salah satu UMKM yang bergerak di bidang kuliner yang bertempat di Kota Bekasi tepatnya di Tambun Selatan.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diperoleh rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Fungsi departemen MSDM apa saja yang memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan UMKM?
2. Bagaimana fungsi MSDM membantu UMKM dalam menghadapi tantangan perekrutan dan pengendalian karyawan?
3. Bagaimana UMKM dapat mengukur dan mengevaluasi efektivitas MSDM mereka?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data dengan mencari teori dari buku-buku, jurnal yang tersedia di internet *Google Scholar*, dan media daring lainnya.

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Resto Dapur Taruna Bekasi yang berada di Perumahan Graha Prima Blok E, Mangunjaya, Tambun Selatan, Bekasi.

**Tabel 1. Referensi Penelitian**

N O	Penulis, Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1	Bumi Basudewo Ibrahim, Syahrani (2022)	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja UMKM coffe shop Point Culture.	Hasil dari penelitian yang didapat dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan indikator kinerja menghasilkan dampak positif yang berarti kinerja pegawai meningkat karena menimbulkan kerja sama, adanya cabang baru, kesetiaan pelanggan, dan rasa tanggung jawab.
2	Siti Rahmawati Arifin, Rudy Haryanto (2021)	Peran manajemen sumber daya manusia (msdm) melalui usaha mikro kecil dan menengah (umkm) untuk penguatan ekonomi	Pemilik usaha UMKM apabila mengadakan rekrutmen untuk mencari tenaga kerja bisa menggunakan sosial media karena pengguna internet lumayan banyak, sehingga orang lain yang ingin mendapatkan tenaga kerja dan sesuai dengan bidangnya bisa mendaftarnya dengan mencantumkan kontak yang bisa di hubungi tersebut. Setelah selesai menyeleksi melakukan penilaian, pada saat calon tenaga kerja tersebut sudah sesuai dengan apa yang di butuhkan dan penilainnya juga maka di nyatakan terima

			calon tenaga kerja tersebut.
3	Prastyo Rinie Budi Utami (2022)	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UMKM DI TULUNGAGUNG	Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini sudah diterapkan dengan baik oleh UMKM Tulungagung, dapat dilihat dari terus berkembangnya kinerja karyawannya melalui peranan manajemen sumber daya manusia.
4	Sandi Kurniawan (2018)	ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN OMSET PENJUALAN KERIPIK PISANG PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung)	Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh seluruh UMKM keripik pisang dalam meningkatkan omset penjualan dinilai kurang baik. Hal ini karena karena dari 32 UMKM secara keseluruhan hampir tidak ada yang memperhatikan pengembangan sumber daya manusia mulai dari pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, keahlian karyawan, dan wawasan karyawan kurang diperhatikan. Hanya 2 UMKM yang memperhatikan pengetahuan dan keterampilan karyawan karena mereka melakukan pelatihan khusus terutama dalam bidang marketing yaitu ecommerce
5	Ali Huzaifi , Fadhilah Hanifah, Mentari Aldini Harkart, Riyan Ardiansah,Vita	Peran Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Pada UMKM Griya Cendekia Di Desa Curug,	Mengadakan Pengabdian Kepada Masyarakat Lanjutan untuk pendampingan terhadap manajemen dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan level

	StefanyaChristi a,Moh. Sutoro, Endang Sugiarti(2022)	Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor	UMKM dan menjadikan UMKM yang bersinergi.Pada Pengabdian Kepada Masyarakat selanjutnya melaksanakan pendampingan pengurusan SDM dalam mengelola basisdata, melakukan pengelompokan SDM dan meningkatkan kemampuan SDM.
6	Nurul Maulidia (2022)	PERANAN KOMPETENSI DAN PENGELOLAAN SDM UMKM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM DI DESA KEDUNGJAYA, KECAMATAN CIBUAYA, KABUPATEN KARAWANG	Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Peranan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu organisasi atau perusahaan,maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan UMKM. Dengan Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi,akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif UMKM itu sendiri. Sedangkan kinerja sangat berkaitan erat dengan kompetensi SDM, dengan semakin tingginya kompetensi SDM maka akan meningkatkan kinerja UMKM tersebut.
7	Joko Ariawan (2022)	PERANAN MANAJEMEN SDM SEBAGAI KEBANGKITAN UMKM DITENGAH PANDEMI PADA KOMUNITAS UMKM PASAR LAMA KOTA TANGERANG	Pandemi Virus Covid-19 ini memang memberikan dampak terhadap pelaku UMKM yaitu dengan adanya penurunan pada hasil omzet penjualan dan permasalahan dalam distribusi barang. Hal ini dapat diatasi dengan pemahaman dari SDSM dalam hal pengelolaan bisnis,

			sehingga memahami tahapan atau strateginyang harus dilakukan untuk mensiasati penurunan daya beli masyarakat seperti membuat ide-ide baru dan pengeloan Bisnis berbasis Online dengan didukung oleh SDM yang mengerti dah paham terhadap teknologi, hal tersebut akan mampu menjadikan para pelaku Usaha untuk bisa bertahan dan mendapatkan hasil penjualan yang terbaik di era pandemic ini.
8	Dikson Efrando Sidabutar, Seprini (2022)	PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERTUMBUHAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) DI KECAMATAN RAMBAH	Sumber daya manusia yang dimiliki Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).
9	Sherly Yuri Larasati, Toni (2022)	PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PEMBERDAYAAN UMKM DI DESA DAGANG KERAWAN KECAMATAN TANJUNG MORAWA DELI SERDANG	Dapat dilihat bahwa Peranan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan pemberdayaan UMKM di Desa Dagang Kerawan Kecamatan Tanjung Morawa Deli Serdang kurang aktif. Dapat dilihat peranan kaum wanita masih kurang terlibat dalam kegiatan masyarakat khususnya dalam pemberdayaan SDM yang berada di Desa Dagang Kerawan Kecamatan Tanjung Morawa Deli Serdang. Dapat dilihat juga sosialisasi Peranan Sumber Daya

			Manusia yang berada di Desa Dagang Kerawan Kecamatan
10	Muhammad Naufal Muharram1 Hesri Mintawati, Ph.D2, Marina, M.M. (2021)	Pelatihan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan UMKM Di Jampang Surade Sukabumi	Dalam pengelolaan kualitas sumber daya manusia, pelaku UMKM harus mempersiapkan usahanya dengan baik, seperti bagaimana kemampuan masing-masing sumber daya manusia dalam mengelola UMKM yang dijalankan. Pemilihan sumber daya manusia perlu dipertimbangkan, seperti melalui pelatihan bagaimana kapasitas masing-masing pekerja, melatih pekerja yang disesuaikan dengan kompetensi serta melatih semua bidang ilmu pengetahuan sehingga pekerja dapat mengerjakan jenis pekerjaan yang dibebankan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Departemen manajemen sumber daya manusia (MSDM) memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)**

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah usaha, yaitu seberapa baik kinerja yang dijalankan, seberapa baik strategi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai.

Departemen SDM sendiri memiliki beberapa fungsi sebagai berikut :

- **Fungsi staf**

Mengingat bahwa manajemen sumber daya manusia turut memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi, dan pekerjaannya berkaitan secara langsung dengan seluruh fungsi organisasi, maka manajemen sumber daya manusia harus memahami

permasalahan SDM yang ada pada semua fungsi organisasi, seperti masalah SDM pada fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi logistik, dan lain-lain.

- **Fungsi lini**

Manajer SDM sebagai pimpinan lembaga atau departemen SDM memiliki tanggung jawab sebagai manajer lini, sehingga dalam menjalankan tugas-tugasnya ke dalam lingkungan lembaga atau departemen SDM ia harus mengimplementasikan fungsi manajemen, yaitu melakukan perencanaan program-program departemen SDM, mengorganisasikan seluruh sumber daya yang dimiliki, memberikan arahan-arahan, melakukan koordinasi secara internal maupun eksternal, dan melakukan pengendalian dan pengawasan atas pelaksanaan tugas bawahannya.

- **Fungsi koordinasi**

Manajer mengoordinasikan aktivitas dan tugas personel yang sering disebut dengan otoritas fungsional (*functional authority*) atau kendali fungsional.

## **Fungsi manajemen SDM dalam membantu UMKM menghadapi tantangan perekrutan dan pengendalian karyawan**

Fungsi manajemen dibawah ini dapat membantu UMKM menghadapi tantangan perekrutan, pengembangan dan kompensasi karyawan:

### **1. Perekrutan Karyawan**

1.) Tahap rekrutmen karyawan, pemilik membuka lowongan dengan cara menyebarkan informasi dari sosial media, lalu dilanjutkan dengan menyeleksi pegawai yaitu dengan wawancara tentang data diri dan pengetahuan pekerjaan yang dilamar.

2.) Seleksi karyawan, perekrut dituntut untuk bisa membandingkan kepribadian banyak orang, membandingkan apa yang tertulis pada *curriculum vitae* (CV) dengan siapa orang yang dilihat, karena ada kalanya perekrut menerima data yang berlebihan.

3.) Setelah proses seleksi selesai, pemilik memberikan informasi kepada pegawai tentang tugas kerja yang lebih rinci, jika ada pegawai yang belum memiliki pengalaman di posisi kerja yang dilamar maka pemilik akan dengan senang hati memberikan bantuan, mengajarkan tata cara, dan mengarahkan hingga si pegawai bisa melaksanakan pekerjaannya secara mandiri.

## 2. Pengendalian Karyawan

Arti dari pengendalian adalah tindakan mengelola staf agar mereka mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas sesuai rencana. Beberapa aspek yang diungkapkan oleh pemilik Restoran Dapur Taruna terkait pengendalian meliputi:

### 1. Waktu jam kerja:

- Pagi dari jam 10.00 – 17.00 WIB Sore dari jam 17.00 – 00.00 WIB
- Izin jika ada kendala seperti acara keluarga
- Hanya di perbolehkan cuti selama minimal 4 hari dan maksimal 7 hari
- Wajib menggunakan seragam
- Dilarang memasak atau memnbuat makanan dari stock prsediaan yang tersedia di warung
- Kendaraan operasional hanya boleh di gunakan untuk oprasional di jam kerja
- Dilarang keras membawa temen atau kerabat untuk singgah di warung
- Wajib melaksanakan solat 5 waktu dan kewajiban keagamaan
- Izin terlambat diperbolehkan selama 30 menit
- Izin dalam satu hari harus lapor dan harus ada pengganti
- Izin darurat (kebakaran, bencana alam, musibah) wajib lapor dan pemilik yang akan menentukan penggantinya.

2. Komunikasi yang baik antar pemilik dan pegawai agar memperkecil kesalahan dalam bekerja (misscommunication).

3. Pengarahan dan Pengadaan memiliki makna yang berbeda. Pengarahan merujuk pada cara memberikan instruksi kepada karyawan agar dapat bekerja secara kolaboratif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, pengadaan adalah proses yang mencakup perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan pengenalan pegawai baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pemilik Restoran Dapur Taruna menjelaskan konsep pengarahannya dan pengadaannya kepada karyawan terutama terkait pelayanan, pelatihan pegawai yang masih baru, dan promosi melalui media sosial individu. Dalam hal kerjasama, pemilik telah membagikan tugas masing-masing kepada karyawan untuk menghindari ketidakpahaman tentang tugas mereka dan meningkatkan produktivitas kerja.

### **Cara UMKM Resto Dapur Taruna mengukur dan mengevaluasi efektivitas manajemen SDM mereka**

Mengukur dan mengevaluasi keberhasilan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan tindakan krusial dalam upaya meningkatkan kinerja bisnis mereka. Di bawah ini adalah beberapa langkah yang dapat diambil oleh UMKM untuk menilai efektivitas manajemen SDM mereka:

#### 1. Identifikasi Tujuan Bisnis dan Kinerja SDM:

-Tentukan tujuan bisnis dan tentukan bagaimana SDM dapat membantu mencapai tujuan tersebut.

-Mengidentifikasi indikator kinerja kunci (Key Performance Indicators/KPIs) yang relevan untuk mengukur efektivitas manajemen SDM, seperti retensi karyawan, produktivitas, biaya tenaga kerja, atau kepuasan karyawan.

#### 2. Survei Karyawan:

-Melakukan survei karyawan secara berkala untuk mengukur tingkat kepuasan, motivasi, dan keterlibatan karyawan.

-Mendapat umpan balik atau *feedback* dari karyawan tentang berbagai aspek manajemen SDM, termasuk proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja.

#### 3. Evaluasi Proses SDM:

-Meninjau proses SDM yang telah diterapkan pemilik, mulai dari perekrutan hingga pengelolaan kinerja.

-Mengidentifikasi efisiensi, transparansi, dan efektivitas dalam setiap tahap proses.

#### 4. Pemantauan Kepuasan Pelanggan:

-Mengamati dampak manajemen SDM terhadap pelayanan kepada pelanggan serta kepuasan pelanggan. Efektivitas manajemen SDM bisa terlihat dari kesetiaan pelanggan dan tinjauan positif.

#### 5. Perbaikan Berkelanjutan:

-Berdasarkan hasil evaluasi, identifikasi area yang perlu diperbaiki dan buat rencana tindakan untuk mengatasi masalah tersebut.

-Melibatkan karyawan dalam upaya perbaikan dan perbaiki proses SDM secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada UMKM Resto Dapur Taruna sampai saat ini berjalan dengan baik dengan adanya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pada UMKM Resto Dapur Taruna di Bekasi, Tambun Selatan. adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdapat pada UMKM Dapur Taruna adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pengadaan, pengendalian, kompensasi, pengintegrasian dan kedisiplinan. Sementara itu indikator kinerja yang ada pada UMKM Dapur Taruna adalah prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, kecakapan dan tanggung jawab. Hasil dari penelitian yang didapat dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan indikator kinerja menghasilkan dampak positif yang berarti kinerja pegawai meningkat karena menimbulkan kerja sama, adanya cabang baru, kesetiaan pelanggan, dan rasa tanggung jawab.

## DAFTAR PUSTAKA

IBRAHIM, B. B. (2022). PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA UMKM COFFEE SHOP POINT CULTURE (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Arifin, S. R., & Haryanto, R. (2021). Peran manajemen sumber daya manusia (msdm) melalui usaha mikro kecil dan menengah (umkm) untuk penguatan ekonomi. *Kinerja*, 18(3), 425-430.

Utami, P. R. B. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UMKM DI TULUNGAGUNG. *At Tujjar*, 10(2), 153-167.

Kurniawan, S. (2018). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.

Maulidia, N. (2022). Peranan Kompetensi Dan Pengelolaan Sdm Umkm Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm Di Desa Kedungjaya, Kecamatan Cibuaya, Kabupaten Karawang. *PROSIDING KONFERENSI NASIONAL PENELITIAN DAN PENGABDIAN UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG*, 2(1), 2641-2652.

Larasati, S. Y., & Toni, T. (2022). PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PEMBERDAYAAN UMKM DI DESA DAGANG KERAWAN KECAMATAN TANJUNG MORAWA DELI SERDANG. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 126-132.

Ariawan, J. (2022). Peranan Manajemen Sdm Sebagai Kebangkitan UMKM Ditengah Pandemi Pada Komunitas Umkm Pasar Lama Kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 1(3), 395-400.

Muharram, M. N., & Mintawati, H. (2021). Pelatihan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan UMKM Di Jampang Surade Sukabumi.

Sidabutar, D. E. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Kecamatan Rambah. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 11(2), 24-34.

Huzaifi, A., Hanifah, F., Harkart, M. A., Ardiansah, R., Christina, V. S., Sutoro, M., & Sugiarti, E. (2022). Peran Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja pada UMKM Griya Cendekia di Desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)*, 2(1), 1-14.