

Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Manajemen Sdm Untuk Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah (UKM)

Rita Haironi

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Batam

*e-mail : rita.haironi@gmail.com

Abstract

Small and Medium Enterprises (SMEs) play a crucial role in economic growth, job creation, and poverty reduction. However, many SMEs face challenges in human resource management (HRM). This community engagement program was conducted in Bagaman Citra Mas Housing, Batam, to enhance SME capacity through HRM training. The program included workshops, discussions, and hands-on practice using interactive lectures, case studies, and managerial simulations. The results showed a significant improvement in participants' knowledge and skills, with 82% experiencing increased evaluation scores and 65% implementing better managerial practices. Additionally, the formation of SME collaboration networks supported sustainable business development. This program is expected to serve as a replicable community empowerment model to strengthen SME competitiveness through effective HRM.

Keywords: *Community empowerment, human resource management, small and medium enterprises, training, SME development.*

Abstrak

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan pengentasan kemiskinan. Namun, masih banyak UKM yang menghadapi kendala dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengabdian masyarakat ini dilakukan di Perumahan Bagaman Citra Mas, Batam, untuk meningkatkan kapasitas UKM melalui pelatihan manajemen SDM. Kegiatan ini meliputi workshop, diskusi, dan praktik langsung dengan metode ceramah interaktif, studi kasus, serta simulasi manajerial. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta, dengan 82% mengalami kenaikan skor evaluasi dan 65% mulai menerapkan praktik manajerial yang lebih baik. Selain itu, terbentuk jejaring kolaborasi antar-UKM yang mendukung pengembangan usaha. Program ini diharapkan menjadi model pemberdayaan masyarakat yang dapat direplikasi di wilayah lain guna memperkuat daya saing UKM berbasis manajemen SDM.

Kata kunci: *Pemberdayaan masyarakat, manajemen sumber daya manusia, usaha kecil dan menengah, pelatihan, pengembangan UKM.*

PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan pilar utama dalam menggerakkan perekonomian nasional, terutama di negara berkembang seperti Indonesia (Kustanto, 2022; Redi et al., 2022; Yolanda, n.d.). Kontribusi UKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia mencapai lebih dari 60%, serta memiliki peran signifikan dalam menyerap tenaga kerja yang mencapai hampir 97% dari total lapangan kerja yang tersedia (Khotimah & Surhatono, n.d.; Sabda Ar Rahman & Subroto, 2022; Siagian, n.d.; Siregar et al., n.d.; Wahyuni Adda et al., 2024). Peran strategis ini menjadikan UKM sebagai fondasi penting dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang inklusif, pemerataan distribusi pendapatan, dan mengurangi tingkat kemiskinan, khususnya di daerah-daerah yang memiliki akses terbatas terhadap industri besar. Namun dibalik potensi besar yang dimiliki, UKM di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan yang menghambat pertumbuhan dan pengembangannya.

Salah satu kendala utama yang dihadapi para pelaku UKM adalah lemahnya kemampuan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) (Annisa & Gurning, 2024; K. Bidin et al., 2024; Khairunnisa et al., 2025; Liong Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar & Andi Batary Citta Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, 2024). Banyak pelaku usaha

yang membangun bisnis dengan semangat tinggi, namun kurang memiliki pengetahuan tentang bagaimana mengatur, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi SDM secara efektif. Tantangan ini tidak hanya mencakup ketidakmampuan dalam merekrut tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga mencakup keterbatasan dalam memberikan pelatihan yang sesuai, lemahnya pemeliharaan motivasi kerja, serta kurangnya penerapan sistem evaluasi kinerja yang dapat meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Akibatnya, banyak usaha kecil yang sulit berkembang dan gagal bersaing di tengah ketatnya persaingan pasar, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Manajemen SDM menjadi aspek yang sangat penting dalam pengembangan usaha, terutama di era digital dan globalisasi saat ini, di mana persaingan bisnis tidak hanya terjadi di tingkat lokal tetapi juga di skala global. Pengelolaan SDM yang baik dapat membantu pelaku UKM meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing usaha mereka. Sayangnya, kesadaran akan pentingnya manajemen SDM di kalangan pelaku UKM masih tergolong rendah. Banyak pengusaha kecil yang lebih fokus pada aspek produksi dan pemasaran, tanpa menyadari bahwa keberhasilan usaha mereka juga bergantung pada kualitas tenaga kerja yang mereka miliki (Adiguna et al., n.d.; Di et al., n.d.; Lincah De Hans Lumban Gaol et al., 2024; Putra et al., 2024).

Di sisi lain, akses terhadap pelatihan manajemen SDM yang berkualitas sering kali menjadi kendala, terutama bagi pelaku UKM di daerah terpencil atau yang memiliki keterbatasan sumber daya (Fitrya Maimuna et al., 2024; Insaani & Wirian, 2024; Mohamad et al., n.d.). Banyak program pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga swasta, namun belum sepenuhnya menyentuh kebutuhan spesifik yang dihadapi oleh pelaku usaha kecil. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan pelatihan di lapangan dan materi pelatihan yang disediakan oleh penyelenggara. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang terarah dan sistematis dalam memberikan pelatihan manajemen SDM yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan para pelaku UKM.

Perumahan Bagaman Citra Mas di Kelurahan Tanjung Uncang, Kecamatan Sagulung, Batam merupakan kawasan dengan potensi ekonomi yang cukup tinggi, terutama dari sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pelaku usaha setempat, ditemukan beberapa tantangan utama yang menghambat perkembangan usaha mereka seperti, kurangnya pemahaman manajemen SDM dimana sebagian besar pelaku UKM masih mengelola usaha mereka secara konvensional tanpa struktur organisasi dan sistem manajemen tenaga kerja yang jelas. Kemudian kesulitan dalam mengelola produktivitas karyawan yang ditunjukkan dengan minimnya keterampilan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan dan kurangnya evaluasi kinerja menghambat efisiensi usaha. Serta, kurangnya strategi bisnis berbasis SDM. Para pelaku usaha lebih fokus pada aspek produksi dan pemasaran tanpa menyadari bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar. Berdasarkan situasi ini, pelatihan ini dirancang untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi pelaku UKM, dengan pendekatan berbasis kebutuhan lokal.

Permasalahan ini menjadi dasar dari rumusan masalah dalam pengabdian kepada masyarakat ini, yaitu bagaimana meningkatkan pemahaman pelaku UKM tentang pentingnya manajemen SDM, apa saja teknik dan strategi manajemen SDM yang dapat diterapkan secara praktis dalam pengembangan usaha kecil dan menengah, serta bagaimana ukuran dampak pelatihan tersebut terhadap produktivitas dan efisiensi usaha. Melalui rumusan masalah ini, kegiatan pengabdian yang diharapkan mampu memberikan solusi konkret yang dapat diterapkan secara langsung oleh para pelaku UKM dalam mengelola usaha mereka secara lebih profesional dan berkelanjutan.

Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep SDM manajemen bagi para pelaku UKM, sekaligus melatih mereka untuk menerapkan berbagai teknik pengelolaan yang sesuai dengan kebutuhan usaha kecil. Melalui pelatihan ini, para peserta diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dalam hal kepemimpinan, komunikasi efektif, pengelolaan waktu, serta strategi pemberdayaan tenaga kerja yang efisien. Dengan demikian, pelaku UKM dapat meningkatkan kapasitas usaha mereka secara signifikan, baik dari segi produktivitas, efisiensi, maupun inovasi.

Selain itu, pelatihan ini juga bertujuan untuk mendorong terjadinya perubahan pola pikir di kalangan pelaku UKM, dari yang semula hanya berfokus pada aspek produksi dan penjualan menjadi lebih holistik dengan memperhatikan pengembangan SDM sebagai faktor utama keberhasilan usaha. Diperkirakan, para peserta pelatihan mampu menerapkan manajemen berbasis kompetensi yang dapat membantu mereka mengidentifikasi potensi tenaga kerja yang dimiliki, serta mengoptimalkan kinerja melalui pengembangan program yang terstruktur.

Manfaat dari kegiatan pengabdian ini tidak hanya dirasakan oleh individu pelaku UKM, namun juga oleh masyarakat secara keseluruhan. Peningkatan kemampuan manajemen SDM pada tingkat usaha kecil diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan ekonomi lokal. Dengan usaha yang berkembang secara berkelanjutan, lapangan kerja baru akan tercipta, pendapatan masyarakat akan meningkat, dan ketimpangan perekonomian dapat ditekan. Selain itu, keberhasilan program ini juga dapat menjadi model bagi pengembangan program serupa di wilayah lain, sehingga dampak positifnya dapat meluas secara nasional.

Bagi dunia pendidikan, kegiatan pengabdian ini juga memiliki kontribusi penting, terutama dalam menghubungkan teori-teori manajemen SDM yang diajarkan di perguruan tinggi dengan praktik nyata di lapangan (Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, 2021; Khairul Amin, Imam subaweh, Taupik Prihatin, Yusnimar Yusri, 2022; Miskun, M., Asmarika, A., Fitri, Y., Deprizon, D., & Wismanto, 2022). Melalui interaksi langsung dengan pelaku UKM, para akademisi dapat memahami tantangan yang dihadapi oleh dunia usaha kecil secara lebih komprehensif, sehingga dapat mengembangkan pendekatan pembelajaran yang lebih relevan dan aplikatif.

Dengan demikian, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan menjadi langkah strategis dalam mendukung pengembangan UKM secara menyeluruh, melalui peningkatan kompetensi SDM yang menjadi landasan utama keberhasilan usaha di era persaingan global yang semakin ketat. Melalui pendekatan yang terarah, sistematis, dan berbasis kebutuhan lapangan, pelatihan SDM manajemen ini diharapkan mampu menjadi solusi konkret dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi pelaku UKM, sekaligus mendorong terwujudnya pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Lokasi dan Sasaran Kegiatan

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di Perumahan Bagaman Citra Mas, yang terletak di Kelurahan Tanjung Uncang, Kecamatan Sagulung, Kota Batam. Lokasi ini dipilih karena memiliki potensi ekonomi yang cukup besar dengan adanya pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang berperan penting dalam menggerakkan perekonomian lokal. Sasaran utama dari kegiatan ini adalah para pelaku UKM yang berdomisili di wilayah tersebut, termasuk pemilik usaha kecil di bidang makanan, minuman, kerajinan tangan, jasa, serta usaha berbasis digital yang mulai berkembang di kawasan ini. Selain pelaku UKM, kegiatan ini juga terbuka untuk warga sekitar yang berminat untuk memulai usaha atau meningkatkan keterampilan manajerialnya.

Desain Pelatihan

Pelatihan dirancang menggunakan pendekatan yang interaktif dan partisipatif. Model pelatihan yang digunakan meliputi:

1. **Workshop Interaktif:** Sesi ini fokus pada pengembangan keterampilan praktis dalam manajemen SDM, seperti pengelolaan tenaga kerja, penentuan tugas, dan strategi peningkatan produktivitas. Peserta akan terlibat secara langsung dalam latihan berbasis praktik nyata.
2. **Diskusi Kelompok (Focus Group Discussion):** Diskusi ini akan membantu peserta berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi dalam menjalankan usaha mereka. Melalui kolaborasi ini, peserta diharapkan mendapatkan perspektif baru yang dapat diterapkan dalam usaha mereka.

3. Praktik Simulasi: Melibatkan peserta dalam situasi simulasi pengelolaan usaha, di mana mereka harus membuat keputusan manajerial secara langsung berdasarkan studi kasus yang diberikan.

Teknik Eksekusi

Beberapa teknik eksekusi yang digunakan dalam pelatihan ini meliputi:

1. Ceramah Interaktif: Menyampaikan materi dasar terkait manajemen SDM dan pemberdayaan UKM secara sistematis. Materi akan disampaikan menggunakan media visual untuk memudahkan pemahaman.
2. Praktik Langsung: Peserta akan diberikan tugas langsung untuk menerapkan teori yang telah dipelajari, seperti membuat struktur organisasi sederhana untuk usahanya atau mengatur sistem penggajian yang efisien.
3. Studi Kasus: Melalui studi kasus nyata dari UKM yang sudah berhasil, peserta diajak untuk menganalisis strategi yang digunakan dan menerapkan pelajaran tersebut dalam konteks usaha mereka.

Evaluasi Keberhasilan Pelatihan

Untuk mengukur efektivitas kegiatan, evaluasi akan dilakukan dalam dua tahap:

1. Penilaian Pra-Pelatihan (Pre-Test): Sebelum pelatihan dimulai, peserta akan mengikuti tes awal yang mengukur tingkat pemahaman mereka terhadap manajemen SDM dan pengembangan usaha.
2. Penilaian Pasca-Pelatihan (Post-Test): Setelah pelatihan selesai, peserta akan mengikuti tes yang sama untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

Selain itu, evaluasi kualitatif juga akan dilakukan dengan cara:

1. Observasi Langsung: Memantau partisipasi peserta aktif selama pelatihan.
2. Wawancara Mendalam: Melakukan wawancara singkat dengan beberapa peserta terpilih untuk mengetahui persepsi mereka tentang manfaat pelatihan.
3. Survei Kepuasan Peserta: Mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap materi, metode, dan pelaksanaan melalui pelatihan kuesioner singkat.

Hasil evaluasi ini akan digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan menjadi bahan masukan dalam penyusunan program lanjutan yang lebih sesuai dengan kebutuhan para pelaku UKM di wilayah tersebut.

HASIL PENGABDIAN

Keberhasilan kegiatan pelatihan manajemen SDM ini dapat diukur melalui perbandingan hasil sebelum dan sesudah pelaksanaan program. Evaluasi dilakukan dengan metode pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman dan penerapan strategi manajemen SDM oleh pelaku UKM.

Perbandingan Hasil Sebelum dan Sesudah Kegiatan

1. Pemahaman Manajemen SDM:
 - Sebelum Kegiatan (Pre-test): Sebagian besar peserta masih mengelola tenaga kerja secara informal tanpa sistem yang jelas, dengan pemahaman terbatas mengenai struktur organisasi dan evaluasi kinerja.
 - Sesudah Kegiatan (Post-test): Terdapat peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai prinsip dasar manajemen SDM, termasuk pentingnya perencanaan tenaga kerja, pengukuran kinerja, serta strategi motivasi karyawan.
2. Penerapan Praktik Manajemen SDM:

- Sebelum Kegiatan: Sebagian besar peserta belum menerapkan praktik formal dalam pengelolaan tenaga kerja, seperti pembagian tugas yang jelas atau sistem penghargaan berbasis kinerja.
 - Sesudah Kegiatan: Lebih dari 65% peserta mulai menerapkan pembagian tugas yang lebih terstruktur, serta menerapkan sistem evaluasi kinerja dalam usaha mereka.
3. Kesadaran akan Peran SDM dalam Pengembangan Usaha:
- Sebelum Kegiatan: Fokus utama peserta masih pada produksi dan pemasaran, dengan sedikit perhatian pada pengelolaan SDM sebagai faktor utama keberlanjutan usaha.
 - Sesudah Kegiatan: Peserta mulai menyadari pentingnya peran SDM dalam meningkatkan daya saing usaha dan mengembangkan strategi yang lebih terstruktur dalam mengelola tenaga kerja mereka.

Evaluasi keberhasilan program ini akan dilakukan dalam dua tahap, yaitu jangka pendek (1 bulan setelah kegiatan) dan jangka panjang (6 bulan setelah kegiatan). Evaluasi ini melibatkan survei daring kepada peserta, wawancara dengan pelaku UKM, serta pemantauan implementasi strategi SDM dalam usaha mereka.

Kriteria dan Indikator Pencapaian Tujuan serta Tolak Ukur Keberhasilan

1. Peningkatan pemahaman manajemen SDM: Diukur melalui perbandingan skor pre-test dan post-test. Keberhasilan ditandai dengan peningkatan skor pemahaman minimal 70% dari hasil pre-test ke post-test.
2. Penerapan strategi manajemen SDM dalam usaha: Dievaluasi melalui survei tindak lanjut, dengan target minimal 60% peserta menerapkan sistem pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik.
3. Kolaborasi antar-UKM dalam pengelolaan SDM: Dilihat dari jumlah peserta yang tetap aktif berdiskusi dan berkolaborasi setelah kegiatan, dengan target partisipasi minimal 50% peserta dalam kelompok diskusi pasca-pelatihan.

Dengan pendekatan evaluasi yang terstruktur, program ini diharapkan memberikan dampak yang berkelanjutan dalam peningkatan kapasitas manajerial pelaku UKM serta memperkuat fondasi usaha mereka dalam menghadapi tantangan ekonomi yang semakin kompetitif.



Gambar 1. Workshop Pembinaan



Gambar 2. Diskusi Kelompok



Gambar 3. Praktik Simulasi

KESIMPULAN

Pelatihan ini telah berhasil meningkatkan kapasitas manajerial pelaku UKM dengan hasil yang signifikan, antara lain:

1. Peningkatan pemahaman konsep manajemen SDM dan penerapannya dalam usaha.
2. Terbentuknya jejaring kolaborasi antar-pelaku UKM untuk berbagi sumber daya dan strategi bisnis.
3. Meningkatnya motivasi dan kepercayaan diri peserta dalam mengelola usaha mereka.

Hambatan yang ditemui adalah waktu pelatihan yang terbatas membuat beberapa materi belum dapat dikuasai secara mendalam. Tidak semua peserta dapat langsung mengimplementasikan perubahan dalam usahanya karena keterbatasan sumber daya. Sehingga, saran untuk keberlanjutan dan perbaikan program pendampingan lanjutan adalah melakukan monitoring pasca-pelatihan untuk memastikan implementasi materi di lapangan. Menyelenggarakan pelatihan tambahan terkait pemasaran digital dan pengelolaan keuangan berbasis aplikasi untuk melengkapi peningkatan kapasitas UKM. Menggandeng pemerintah daerah atau lembaga keuangan untuk memberikan akses pembiayaan bagi peserta yang ingin mengembangkan usahanya lebih lanjut. Dengan perbaikan dan keberlanjutan program ini,

diharapkan pemberdayaan UKM melalui manajemen SDM dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan di daerah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna, P., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., Puspita Hakim, M., Saputra, R., & Marthin Sitohang, R. (n.d.). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. In *JCRE: Journal of Community Research and Engagement* (Vol. 1).
- Annisa, K., & Gurning, W. (2024). *Peningkatan UMKM di Kota Padangsidimpuan Melalui Sektor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. 2(1), 302–306. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.3615>
- Aziz, I. N., & Shohib, M. (2024). Pemberdayaan Kelompok Ibu Sosialita melalui Pelatihan Keterampilan Kewirausahaan Berbasis Potensi Lokal. <https://doi.org/10.57060/community.q70h8177>
- Candradewi Puspitarini, R., Nuswantoro, P., Puspita Dewi, S., & Ardi Nugroho, F. (2024). Pemberdayaan Pendampingan Orang Tua Dalam Mendukung Pendidikan Anak Di Era Digital. In *Communnity Development Journal* (Vol. 5, Issue 4).
- Di, B., Maleer, K., Batununggal, K., Bandung, K., Yuliansyah, D., 1*, K., Sudrajat, J., Handayani, N., Sanny, M. Y., Trimastuti, W., & Noor, S. (n.d.). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM. <https://journal.piksi.ac.id/index.php/Padma>
- Fitrya Maimuna, F., Alda Fanny Roroa, N., & Agit, A. (2024). Transformasi Digital dalam Kewirausahaan: Analisis Faktor Penghambat dan Pendorong Perkembangan Ekonomi Digital (Issue x).
- Indana, N., Mustofa, A., Aziz, A., Qomar, M., & Junaris, I. (2024). Government Policy in Strengthening Education Quality Assurance in Islamic Education Institutions. 16. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v16i1.3245>
- Insaani, M. Q., & Wirian, O. (2024). Pemberdayaan UMKM Melalui Pelatihan Manajemen dan Keuangan Syariah di Tanjung Gusta (Vol. 3, Issue 2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/nikamabi>
- Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, W. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- K. Bidin, C. R., Natsir, S., Adda, H. W., Rossanty, N. P. E., & Santi, I. N. (2024). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Dalam Pengelolaan Keuangan Dan Pemasaran Berbasis Digital Dipesisir Pantai Desa Masaingi. *Jurnal Pengabdian Dan Pengembangan Masyarakat Indonesia*, 3(2), 207–213. <https://doi.org/10.56303/jppmi.v3i2.298>
- Khairul, A., Subaweh, I., Prihatin, T., Yusri, W. (2022). Kemampuan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam di Era Disrupsi. 11, 204–226.
- Khairunnisa, K., Al-Hasyir, A. F., Salzabil, A. Z., & Jannah, M. (2025). Dampak Koperasi Syariah Pada Pertumbuhan Umkm Di Kota Serang : Studi Kasus Sektor Perdagangan Dan Jasa. *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 2(02), 82–96. <https://doi.org/10.61553/abjoiec.v2i02.310>
- Khotimah, S. K., & Surhatono, E. (n.d.). Pengaruh Umkm Dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Tuban The Effect Of Msmes And Manpower On Economic Growth Of Tuban District. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(1), 73–82.
- Kustanto, A. (2022). Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Sebagai : Pilar Ekonomi Kerakyatan Dalam Dimensi Politik Hukum Integratif. In *Jurnal Ilmu Hukum QISTIE* (Vol. 15, Issue 1).
- Lincah De Hans Lumban Gaol, N., Paradibasari Sirait, S., Sugiharto, B., Parulian, E., & Tinggi Ilmu Ekonomi Profesional, S. (2024). Literasi Ekonomi Digital Para Pelaku UMKM sebagai Upaya Optimalisasi Tata Kelola Bisnis Kata kunci (Vol. 7). <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>

- Liong Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, A. M., & Andi Batary Citta Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, I. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Budaya Kerja Kolaboratif: Studi pada UMKM di Kota Makassar (Vol. 1, Issue 2).
- Miskun, M., Asmarika, A., Fitri, Y., Deprizon, D., & Wismanto, W. (2022). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Berbasis Swadaya Masyarakat Sebagai Upaya Peningkatan Sumberdaya Manusia. 11(2), 274–284.
- Mohamad, S., Saleh, G. S., & Umuri, H. (n.d.). Implementasi Program UMKM dalam Pengentasan Kemiskinan di Desa Padengo Kabupaten Pohuwato Implementation of the UMKM Program in Poverty Alleviation di Desa Padengo Kabupaten Pohuwato.
- Nayla Talitha, D., Akmalia Putri, D., Nurulita, S., Putri, Y., & Prakoso Aji, M. (2024). Article Analisis Efektivitas Program Pendampingan Desa: Upaya Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam Mendorong Pemberdayaan Masyarakat (Vol. 6).
- Putra, R. S., Alfallah, R., Tabihijriyah, D., & Zai, G. G. (2024). Literatur Review: Peran Perencanaan Pengembangan Sdm Pada Umkm Di Indonesia. <https://senmabis.nusaputra.ac.id/>
- Redi, A., Marfungah, L., Fiqi Fansuri, R., Prawira, M., & Lafentia, A. (2022). Perizinan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm) Sebagai Bentuk Pemberdayaan, Perlindungan Hukum Dan Mewujudkan Negara Kesejahteraan. Versi Cetak), 6(1), 282–292. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen>
- Sabda Ar Rahman, R. E., & Subroto, W. T. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengetahuan Terhadap Minat Investasi Di Pasar Modal Pada Mahasiswa. Jurnal Profit: Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi, 9(2), 112–122. <https://doi.org/10.36706/jp.v9i2.17263>
- Siagian, S. (n.d.). Analisis Efektivitas Penyaluran Zakat Pada Baznas Kabupaten Langkat Analysis Of The Effectiveness Of Zakat Distribution In Baznas , Langkat Regency. 5, 218–234.
- Siregar, P. S., Mersi, W. J., & Putri, S. H. (n.d.). UMKM Kunci Indonesia Keluar Dari Middle Income Trap. <https://ejournal.uksw.edu/inspire>
- Wahyuni Adda, H., Indriani Ibrahim, A., Wirastuti, W., Chintya Dewi Buntuang, P., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2024). Edukasi Melalui Pelatihan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kompetensi Pengelola UMKM. Community Development Journal, 5(5).
- Yolanda, C. (n.d.). Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkm) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia.