



Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Sektor Kuliner di Kabupaten Muara Enim

Rifa Mulya Tri Ananda^{1*}, Elliv Hidayatul Lailiyah²

1 Universitas Terbuka

2 Universitas Muhammadiyah Lamongan

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kompetensi karyawan serta strategi pengembangan kompetensi yang diterapkan oleh UMKM sektor kuliner di Kabupaten Muara Enim. UMKM berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi daerah, namun masih menghadapi kendala dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara terhadap empat pelaku usaha, yaitu Catering Bintang, Delisié, CV RB, serta Dimsum Mentai Maa_o_Mam.ofc dan Ayam Geprek Gedor Lambung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tergolong cukup baik dalam aspek teknis seperti pengolahan makanan, kebersihan, dan pelayanan, namun masih lemah dalam kemampuan manajerial dan konseptual. Strategi pengembangan kompetensi umumnya dilakukan secara informal melalui pelatihan internal, briefing, serta rotasi kerja, sementara pelatihan formal dari lembaga eksternal masih terbatas. Pendekatan berbasis pengalaman ini efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kedisiplinan, meski memerlukan dukungan sistem pelatihan yang lebih terstruktur. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pelaku UMKM dan pemerintah daerah dalam merancang program peningkatan kompetensi karyawan yang berkelanjutan dan sesuai kebutuhan sektor kuliner.

Kata kunci: Kompetensi Karyawan, Strategi Pengembangan, Umkm, Kuliner, Muara Enim

*Correspondence: Rifa Mulya Tri Ananda
Email: 049507161@ecampus.ut.ac.id

Received: 03-11-2025

Accepted: 16-12-2025

Published: 28-01-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to analyze the level of employee competence and the competency development strategies implemented by culinary-sector MSMEs in Muara Enim Regency. MSMEs play an important role in regional economic growth, yet they continue to face challenges in improving the quality of human resources. This research employs a descriptive qualitative method with data collection techniques through observation and interviews involving four business actors: Catering Bintang, Delisié, CV RB, as well as Dimsum Mentai Maa_o_Mam.ofc and Ayam Geprek Gedor Lambung. The results indicate that employee competence is relatively good in technical aspects such as food processing, hygiene, and customer service, but remains weak in managerial and conceptual abilities. Competency development strategies are generally carried out informally through internal training, briefings, and job rotation, while formal training from external institutions is still limited. This experience-based approach is effective in improving skills and discipline, although it requires support from a more structured training system. This study is expected to serve as a reference for MSME actors and local governments in designing sustainable employee competency development programs that meet the needs of the culinary sector.

Keywords: Employee Competence, Development Strategy, MSMEs, Culinary, Muara Enim

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi global dan arus digitalisasi telah menempatkan sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagai penopang penting perekonomian nasional.

UMKM dinilai mampu beradaptasi terhadap perubahan pasar, menyediakan lapangan kerja, serta menjaga stabilitas ekonomi di tengah fluktuasi global (Azizah et al., 2024). Di Indonesia, sektor kuliner menjadi salah satu bidang UMKM yang menunjukkan ketahanan dan inovasi tinggi, terutama di wilayah Sumatera Selatan. Kabupaten Muara Enim, misalnya, menjadi salah satu daerah dengan potensi kuliner lokal yang berkembang pesat, sebagaimana terlihat dalam kegiatan *Karang Asam Festival 2025* yang melibatkan ratusan pelaku UMKM kuliner untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah (Syarif, 2025). Namun, meskipun kontribusinya signifikan, banyak UMKM di sektor kuliner masih menghadapi tantangan pada aspek sumber daya manusia, terutama terkait dengan kompetensi karyawan yang belum memadai (Nadifah, 2024). Kompetensi yang rendah berimplikasi pada kurangnya inovasi, produktivitas, serta ketidakkonsistenan dalam kualitas layanan dan produk. Hal ini sejalan dengan temuan Malikhah et al. (2024) yang menegaskan bahwa kualitas dan kompetensi SDM berpengaruh langsung terhadap kinerja UMKM serta menjadi penentu daya saing usaha di tingkat lokal dan nasional.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan peningkatan kinerja UMKM. Misalnya, Istikomah et al. (2022) meneliti pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja UMKM di Kota Bandung dan menemukan bahwa keterampilan serta pembinaan yang tepat berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Sementara itu, Ramadhan & Wandu (2023) dalam penelitiannya di Kota Serang menemukan bahwa kompetensi SDM berkontribusi terhadap kinerja UMKM, tetapi tidak selalu diikuti oleh peningkatan pada aspek kewirausahaan dan keterikatan kerja. Penelitian lain oleh Apriani et al. (2025) menyoroti pentingnya pembinaan kompetensi SDM di sentra industri kecil, namun belum banyak yang membahas bagaimana strategi pengembangan kompetensi diterapkan secara sistematis dalam konteks sektor kuliner di daerah kabupaten seperti Muara Enim. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dijawab, yakni belum adanya kajian mendalam mengenai model strategi pengembangan kompetensi karyawan yang relevan dengan karakteristik dan kebutuhan UMKM kuliner di daerah tersebut (Farisa, 2025).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis tingkat dan bentuk kompetensi karyawan serta strategi pengembangan kompetensi yang diterapkan oleh pelaku UMKM sektor kuliner di Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kondisi kompetensi tenaga kerja saat ini serta bagaimana strategi pengembangan kompetensi dijalankan oleh para pelaku usaha kuliner. Fokus kajian diarahkan pada pemahaman mendalam terhadap praktik pelatihan, pola pembinaan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan secara mandiri maupun melalui kerja sama dengan lembaga eksternal seperti pemerintah daerah dan asosiasi UMKM (Malikhah et al., 2024).

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan ilmu administrasi bisnis, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di skala usaha kecil dan menengah (Anggrainia et al., 2025). Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkaya literatur mengenai implementasi strategi pengembangan kompetensi karyawan dalam konteks ekonomi lokal, yang selama ini masih jarang dikaji. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi pelaku UMKM, pemerintah daerah, dan lembaga pelatihan dalam merancang program pengembangan

karyawan yang lebih adaptif dan berkelanjutan (Sugiyasin, 2025). Dengan strategi yang tepat, diharapkan UMKM kuliner di Kabupaten Muara Enim mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, memperkuat daya saing, serta berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Akhirnya, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi dalam menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik pengembangan sumber daya manusia di lingkungan usaha kecil. Dengan menempatkan konteks Muara Enim sebagai fokus utama, penelitian ini tidak hanya menambah literatur empiris mengenai strategi peningkatan kompetensi karyawan, tetapi juga menegaskan pentingnya pendekatan kontekstual yang mempertimbangkan budaya kerja lokal, karakteristik industri kuliner, serta dukungan kelembagaan daerah. Melalui pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memperkaya wacana akademik sekaligus memberikan manfaat nyata bagi pembangunan ekonomi berbasis UMKM di Indonesia (Maharati, n.d.).

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam strategi pengembangan kompetensi karyawan pada UMKM sektor kuliner di Kabupaten Muara Enim. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena sosial secara kontekstual melalui pandangan dan pengalaman pelaku usaha. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2022) metode kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai perilaku, motivasi, dan strategi manajerial yang terjadi di lapangan. Penelitian dilakukan di Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, dengan melibatkan empat informan yang terdiri dari pemilik atau pengelola empat UMKM kuliner, yaitu Catering Bintang, Delisiê, CV RB, serta Dimsum Mentai Maoo_Mam.ofc dan Ayam Geprek Gedor Lambung (dua brand dalam satu kepemilikan), sehingga setiap UMKM diwakili oleh satu informan. Pemilihan informan dilakukan menggunakan purposive sampling, dengan kriteria inklusi berupa UMKM kuliner yang telah beroperasi minimal dua tahun, memiliki karyawan lebih dari satu orang, telah menerapkan bentuk pelatihan atau pembinaan kompetensi, dan bersedia memberikan data secara lengkap. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup UMKM yang tidak memiliki struktur kerja jelas, tidak melakukan aktivitas pengembangan kompetensi, atau tidak bersedia diwawancarai. Teknik purposive sampling dipilih karena empat usaha tersebut mewakili variasi skala usaha, jumlah karyawan, serta pola pengelolaan SDM yang berbeda sehingga mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi kompetensi karyawan (Yashinta, 2025).

Data dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam. Observasi dilakukan untuk mencatat aktivitas kerja, perilaku karyawan, dan penerapan pelatihan di tempat kerja. Sedangkan wawancara semi-terstruktur dilakukan terhadap pemilik usaha dan beberapa karyawan guna menggali pengalaman serta pandangan mereka mengenai proses pengembangan kompetensi (Indonesia, 2014). Teknik ini memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk menelusuri informasi yang relevan dengan topik penelitian. Proses analisis dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan secara literatif. Untuk memastikan keabsahan hasil, digunakan triangulasi sumber dan metode, dengan membandingkan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti juga memperhatikan etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas informan dan

memperoleh persetujuan sebelum wawancara dilakukan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana pelaku UMKM kuliner di Kabupaten Muara Enim mengembangkan kompetensi karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja dan daya saing usaha secara berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

Tingkat dan Bentuk Kompetensi Karyawan Pada UMKM Sektor Kuliner di Kabupaten Muara Enim

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi karyawan pada UMKM sektor kuliner di Kabupaten Muara Enim secara umum berada pada kategori cukup baik, dengan perbedaan pada tingkat kedisiplinan, keterampilan teknis, dan pemahaman manajerial di tiap usaha. Sebagian besar karyawan memiliki kemampuan yang memadai dalam pengolahan makanan, kebersihan, dan pelayanan pelanggan, meskipun belum banyak yang menguasai aspek konseptual seperti perencanaan kerja dan pengelolaan waktu secara sistematis (Astarinaya et al., 2024). Pada usaha Catering Bintang, kompetensi karyawan berkembang melalui pembinaan langsung dari pemilik. Dalam wawancara, pemilik menuturkan bahwa ia selalu memulai hari dengan pengarahan singkat agar pekerjaan berjalan rapi dan teratur. Ia menyampaikan, *"Setiap pagi saya ingatkan karyawan soal kebersihan dan cara penyajian makanan yang benar, karena itu hal utama di catering kami."* Kegiatan pengarahan rutin tersebut menjadi bentuk pelatihan informal yang menanamkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.



Gambar 1. Pelatihan Penjamahan Makanan
(Sumber: Dok. Catering Bintang, 2025)

Berbeda dengan itu, Delisiê menonjol dalam aspek ketelitian dan pelayanan pelanggan. Pemilik usaha menceritakan bahwa setiap kali ada menu baru, karyawan diajak langsung mencoba dan belajar cara penyajiannya. Ia mengatakan, *"Kami tidak hanya membuat produk, tapi juga belajar rasa dan tampilan supaya pelanggan puas."* Praktik ini memperlihatkan adanya peningkatan kompetensi teknis dan estetika penyajian, sekaligus memperkuat keterampilan komunikasi. Keterlibatan aktif karyawan dalam inovasi produk, sebagaimana terlihat di Delisiê, memperkuat temuan Lestari et al. (2024) bahwa kolaborasi dalam proses produksi dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja.

Sementara itu, CV. RB memiliki karakteristik berbeda karena banyak mempekerjakan karyawan baru tanpa pengalaman kerja. Pemilik mengisahkan bahwa sebelum bekerja penuh, setiap karyawan wajib menjalani pelatihan internal selama tiga bulan. Ia menjelaskan, *"Selama masa pelatihan, mereka saya rotasi di dapur, kasir, dan pelayanan supaya*

tahu semua bagian.” Strategi ini tidak hanya melatih keterampilan teknis tetapi juga membangun kemampuan adaptasi dan koordinasi antarbagian. Pendekatan semacam ini sesuai dengan pandangan Estiana et al. (2024) yang menyebutkan bahwa rotasi kerja efektif meningkatkan pemahaman menyeluruh terhadap sistem operasional dan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan.

Adapun Dimsum Mentai Maoo_Mam.ofc dan Ayam Geprek Gedor Lambung menunjukkan pembinaan yang lebih fleksibel dan bersifat kekeluargaan. Dalam wawancara, pemilik menyampaikan bahwa ia lebih sering memberikan arahan secara lisan daripada pelatihan formal. Ia menuturkan, *“Kami tidak punya pelatihan khusus, tapi setiap minggu saya kasih evaluasi kecil—membahas pelayanan, kebersihan, dan sikap kerja.”* Walaupun sederhana, evaluasi mingguan ini menjadi sarana efektif membentuk rutinitas kerja yang disiplin dan responsif terhadap perubahan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Qifari (2022), bahwa pembelajaran berbasis pengalaman langsung mampu meningkatkan kompetensi karyawan pada skala usaha kecil tanpa harus melalui pelatihan formal.



Gambar 2. Kunjungan Ke Lokasi Dimsum Mentai Maoo_Mam.Ofc Dan Ayam Geprek Gedor Lambung
(Sumber: Dok. Rifa Mulya Tri A., 2025)

Secara keseluruhan, tingkat kompetensi karyawan pada UMKM kuliner di Kabupaten Muara Enim mencakup tiga dimensi utama yaitu kompetensi teknis, interpersonal, dan konseptual. Ketiga aspek tersebut berkembang secara alami melalui pengalaman kerja, pengawasan langsung, dan hubungan interpersonal yang erat antara pemilik dan karyawan. Meskipun sebagian besar pelatihan bersifat informal, proses ini telah membentuk budaya kerja kolaboratif yang menjadi kekuatan utama bagi UMKM dalam mempertahankan kualitas dan kepercayaan pelanggan.

Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan Yang Diterapkan Oleh UMKM Sektor Kuliner di Kabupaten Muara Enim

Strategi pengembangan kompetensi yang diterapkan oleh pelaku UMKM kuliner di Kabupaten Muara Enim umumnya berfokus pada pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) dan bimbingan internal yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional. Pendekatan ini muncul karena keterbatasan sumber daya, waktu, dan biaya pelatihan formal. Meski demikian, strategi ini terbukti efektif meningkatkan keterampilan teknis, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan (Septiyani, 2025).

Pada Catering Bintang, pelatihan dilakukan melalui kombinasi pelatihan eksternal dan pembinaan internal. Pemilik menjelaskan bahwa mereka rutin mengikuti pelatihan dari

Dinas Kesehatan, kemudian menyalurkan pengetahuan tersebut kepada karyawan. Ia menjelaskan, *“Setelah pelatihan, saya ajarkan lagi ke karyawan tentang standar kebersihan dan penyimpanan bahan supaya hasilnya tetap higienis.”* Dengan cara ini, pemilik berperan sebagai fasilitator sekaligus mentor dalam pengembangan kompetensi teknis dan kesadaran kerja karyawan.

Pendekatan berbeda ditemukan pada Delisiê, yang menekankan pelatihan berbasis inovasi produk (Haratua et al., 2024). Dalam wawancara, pemilik menyebut bahwa setiap kali ada resep baru, karyawan dilibatkan penuh dalam uji coba dan evaluasi rasa. Ia menuturkan, *“Kalau ada perubahan resep, semua harus tahu cara barunya. Saya ingin mereka paham kenapa bahan ini diganti, bukan hanya ikut saja.”* Strategi ini memperlihatkan adanya pembelajaran partisipatif yang memperkuat kompetensi konseptual dan rasa kepemilikan terhadap hasil kerja.



Gambar 3. Proses Pelatihan Karyawan Oleh Pemilik Usaha Delisiê
(Sumber: Dok. Rifa Mulya Tri A., 2025)

Di sisi lain, CV. RB menggunakan sistem pelatihan rotasi posisi kerja untuk mengembangkan kompetensi lintas fungsi. Pemilik usaha menjelaskan, *“Kami tidak mau karyawan hanya bisa satu bagian. Jadi tiap beberapa minggu, posisi mereka digilir supaya bisa bantu bagian lain kalau dibutuhkan.”* Strategi ini memperluas wawasan dan fleksibilitas kerja karyawan, sesuai dengan temuan Rojak et al. (2025) bahwa rotasi posisi efektif meningkatkan kerja sama dan kreativitas di usaha kecil.



Gambar 4. Kunjungan Ke Lokasi CV. RB
(Sumber: Dok. Rifa Mulya Tri A., 2025)

Sedangkan Dimsum Mentai Maoo_Mam.ofc dan Ayam Geprek Gedor Lambung menerapkan pendekatan pembinaan informal berbasis komunikasi dua arah. Pemilik

menyampaikan, “Kami adakan rapat kecil setiap awal bulan, membahas apa yang perlu diperbaiki dari pelayanan dan menu. Dari situ karyawan bisa belajar langsung dari pengalaman.” Strategi ini mendorong partisipasi aktif karyawan dalam perbaikan proses kerja serta memperkuat hubungan interpersonal di lingkungan kerja (Putri, 2024). Temuan ini mendukung Malikhah et al. (2024) yang menegaskan bahwa pembinaan informal dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja meskipun dilakukan tanpa pelatihan formal.

Secara keseluruhan, strategi pengembangan kompetensi karyawan pada UMKM kuliner di Kabupaten Muara Enim dilakukan melalui kombinasi antara pelatihan formal dari lembaga eksternal dan pembinaan internal oleh pemilik usaha. Meskipun sebagian besar masih bersifat sederhana dan tidak terstruktur, strategi ini telah terbukti meningkatkan keterampilan teknis, kedisiplinan, serta kemampuan pelayanan karyawan (Rijal, 2023). Pendekatan berbasis pengalaman langsung (*experiential learning*) menjadi ciri utama pengembangan kompetensi di tingkat UMKM, di mana pengetahuan diperoleh melalui praktik kerja dan interaksi harian (Hendrawan, 2018). Pola pengembangan seperti ini efektif untuk usaha berskala kecil yang memiliki keterbatasan sumber daya, namun tetap membutuhkan inovasi dalam manajemen pelatihan agar kompetensi karyawan dapat berkembang secara berkelanjutan (Azahra et al., 2025).

Dengan demikian, strategi pengembangan kompetensi yang diterapkan oleh UMKM kuliner di Kabupaten Muara Enim dapat dikatakan berorientasi pada pembelajaran praktis, partisipatif, dan adaptif, yang terbentuk melalui interaksi langsung antara pemilik usaha dan karyawan. Strategi ini berhasil meningkatkan keterampilan dan tanggung jawab kerja, tetapi masih membutuhkan dukungan pelatihan eksternal dan sistem evaluasi yang lebih terencana untuk mencapai pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi karyawan pada UMKM sektor kuliner di Kabupaten Muara Enim tergolong cukup baik, terutama dalam keterampilan teknis seperti pengolahan bahan makanan, pengemasan, serta pelayanan pelanggan. Karyawan di empat UMKM yang menjadi objek penelitian Catering Bintang, Delisiê, CV RB, Dimsum Mentai Maoo_Mam.ofc dan Ayam Geprek Gedor Lambung telah mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan melalui proses pembelajaran langsung di tempat kerja. Meski demikian, kemampuan konseptual dan manajerial seperti perencanaan kerja, evaluasi hasil, serta pengelolaan waktu masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal. Strategi pengembangan kompetensi yang diterapkan pelaku usaha pada umumnya bersifat informal dan berbasis pengalaman kerja, seperti pelatihan internal, *on-the-job training*, rotasi posisi, serta *briefing* rutin yang dilakukan oleh pemilik usaha. Hanya sebagian kecil yang mendapatkan pelatihan formal dari lembaga eksternal seperti Dinas Kesehatan. Pola pembinaan sederhana ini ternyata cukup efektif dalam meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan keterampilan teknis karyawan, meskipun belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi secara menyeluruh. Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya jumlah informan yang relatif sedikit, cakupan UMKM yang terbatas pada skala mikro dan kecil, serta data yang bersifat subjektif berdasarkan pengalaman informan sehingga temuan belum dapat digeneralisasi untuk seluruh UMKM kuliner di Kabupaten Muara Enim.

Saran

Berdasarkan hasil tersebut, pelaku UMKM disarankan untuk memperkuat sistem pelatihan internal dengan pendekatan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Setiap pelatihan sebaiknya disertai dengan evaluasi hasil dan dokumentasi agar proses pengembangan karyawan dapat diukur secara objektif. Selain itu, penting bagi pelaku UMKM untuk menjalin kolaborasi dengan lembaga pelatihan, perguruan tinggi, maupun pemerintah daerah guna memperoleh akses terhadap pelatihan bersertifikat dan pendampingan profesional. Pemerintah daerah diharapkan turut berperan aktif melalui penyediaan program pelatihan terpadu yang relevan dengan kebutuhan sektor kuliner lokal, baik dari segi teknis, manajerial, maupun digitalisasi usaha. Dengan sinergi antara pelaku usaha, lembaga pelatihan, dan pemerintah, pengembangan kompetensi karyawan di sektor kuliner Muara Enim dapat berlangsung secara berkesinambungan sehingga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperkuat daya saing usaha, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Anggrainia, S., Lifoniara, A., & Anggrainia, V. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Bisnis. *Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 2(5), 844–850.
- Apriani, Z., Rahman, S. A. Y., Yani, D., & Rosmawati, E. (2025). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Usaha pada UMKM Sentra Kertabumi Karawang. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 172–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/rimba.v3i1.1586>
- Astarinaya, N. K. D., Padnyawati, K. D., & Erlinawati, N. W. A. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Kuliner Se-Kota Denpasar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 176–182.
- Azahra, A. S., Sepha, D. P., Septiani, N., & Nurwahyudin, R. M. (2025). *Mengembangkan Kompetensi Bisnis Mahasiswa Melalui Implementasi Langsung*. 3(2), 76–82.
- Azizah, A. N., Damayanti, F., Lestari, I., & Sahara, R. N. (2024). PERAN UMKM TERHADAP PEREKONOMIAN DI INDONESIA. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1)(Vol. 3 No. 1 (2024): Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi).
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Sudrajat, D. (2024). *Strategi Pengembangan Karyawan Berkelanjutan* (T. Yuwanda (ed.); pertama). Takaza Innovatix Labs.
- Farisa, S. A. (2025). Analisis Tingginya Turnover Karyawan sebagai Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja SDM pada Sektor Industri Kuliner. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 6(November 2025).
- Haratua, C. S., Warti, W., Widiantari, K., Nuraeni, S., & Nuroniah, P. N. (2024). Studi Literatur: Eksplorasi Inovasi Produk UMKM dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 16(2), 328–336.
- Hendrawan, A. (2018). *Pengembangan Kompetensi UMKM dengan Pembelajaran Organisasi*.

- 1(September), 489–496.
- Indonesia, U. R. (2014). *Metode Penelitian* (Vol. 4, Issue 4).
- Istikomah, Hartiati, L., & Dzulfiqar, I. (2022). Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 225–235.
- Lestari, M., Daeli, M., Kewirausahaan, F., & Damanik, A. S. (2024). PERAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA DI SEKTOR TOKO DAN UMKM. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 1(9)(Vol. 1 No. 9 (2024): NOVEMBER 2024).
- Maharati, C. (n.d.). *Optimalisasi Zakat Produktif dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi UMKM Berbasis Syariah di Indonesia*.
- Malikhah, I., Nst Anggi, P., & Sari, Y. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7, Nomor 2.
- Nadifah, N. A. (2024). Dinamika Keputusan Investasi UMKM di Tengah Ketidakpastian Ekonomi: Studi Kualitatif pada Sektor Kuliner. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 01(Juni), 1–9.
- Putri, S. N. (2024). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan*.
- Qifari, M. Al. (2022). PERANAN KOMPETENSI SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM DI KABUPATEN LOMBOK TENGAH (Studi Kasus Di Home Industri Tempe Desa Jelantik). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3)(Vol. 2 No. 3: Agustus 2022), 761–768. <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jirk.v2i3.3135>
- Ramadhan, T. G., & Wandu, D. (2023). PENGARUH KOMPETENSI SDM, KOMPETENSI WIRAUSAHA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA PELAKU USAHA UMKM KERUPUK DI KOTA SERANG. *Desanta Interdisciplinary of Journals*, 4(1), 1–10.
- Rijal, M. S. (2023). *Strategi Pengembangan SDM (Studi Pada Karyawan CV . Kuda Mas Malang) Berbasis SWOT*. 1(2).
- Rojak, A., Mulyaningsih, D., Fatah, R. A., Putra, M. S., Hamsinah, H., & Sugiarti, E. (2025). Penerapan Strategi Pengembangan SDM Untuk Memaksimalkan Motivasi Dan Kreativitas Karyawan Meningkatkan Profit UMKM Pada Kecamatan Sindang Jaya Kabupaten Tangerang. *Jabdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 12–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.56457/jabdimas.v3i1.214>
- Septiyani, A. (2025). Eksplorasi Strategi Digital Marketing UMKM di Era Pasca-Pandemi: Studi Kualitatif pada Pelaku Usaha Kuliner di Kota Cirebon. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(12).
- Sugiyasin, R. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal dalam Budaya Organisasi: Kajian Literatur Strategi Pengembangan SDM pada UMKM. *Economics and Digital Business Review*, 6(2).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syarif, mohar. (2025, September). Gubernur Sumsel: Karang Asam Festival 2025 Penggerak

Ekonomi Daerah. *Harian Ekonomi Neraca*.

Yashinta, R. M. (2025). *Strategi Pengembangan UMKM Melalui Pelatihan Wirausaha Kuliner Makanan*. 3, 345–367.