

Vol. 7 • No. 1 • Oktober 2025

Page (Hal.) : 7-16

ISSN (online) : 2746 – 4482

© LPPM Universitas Pamulang

JL. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Website: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JAMH>



PENGUATAN KAPASITAS SDM MELALUI STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS UMKM DI PERUMAHAN BUKIT RIVARIA KEL. BEDAHAN, KEC. SAWANGAN, KOTA DEPOK

Asep Zaelani Sidiq¹, Azzhara Owena Livia², Bonanda Iffo Lorensa³, Jhonny Syaputra S⁴, Susi Sundari⁵, Agustina Mogi⁶, Mukrodi⁷

¹²³⁴⁵⁶Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email : asep.z.sidiq@gmail.com¹, owenalivia@gmail.com², bonanda05@gmail.com³, saputrajoni587@gmail.com⁴, susisundari.3r@gmail.com⁵, dosen01557@unpam.ac.id⁶, dosen00560@unpam.ac.id⁷

ABSTRAK

UMKM merupakan kegiatan usaha mikro, kecil, dan menengah milik perorangan ataupun sekelompok badan usaha yang bertujuan untuk memperluas lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, menumbuhkan perekonomian suatu daerah, dan pemerataan pembangunan. Selama berjalannya sebuah UMKM, terdapat permasalahan yang dihadapi salah satunya berupa ketiadaan strategi proses rekrutmen dan seleksi yang tepat guna memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Sedikit diketahui bahwa penguatan kapasitas sumber daya manusia sebenarnya menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas UMKM. Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini berfokus dalam meningkatkan pemahaman para pelaku UMKM di Perumahan Bukit Rivaria, Kelurahan Bedahan, Kecamatan Sawangan, Kota Depok terutama dalam menyusun strategi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang efektif. Metode yang digunakan berupa penyuluhan, pelatihan, diskusi, dan pendampingan UMKM. Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kesadaran pelaku UMKM terhadap pentingnya proses rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi. Para pelaku usaha juga mulai mengambil tindakan korektif terhadap sistem kerja yang ada dan menerapkan pendekatan rekrutmen yang lebih profesional. Strategi ini berperan signifikan dalam meningkatkan efisiensi, menurunkan turnover, dan memperkuat daya saing usaha.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi, Produktivitas, UMKM.

ABSTRACT

MSMEs are micro, small, and medium business activities owned by individuals or groups of business entities that aim to expand employment opportunities, increase community income, grown the economy of some region, and equitable development. During the business activities of an MSMEs, there are problems faced, one of them is the absence of a formal recruitment and

selection process strategy to obtain competent and qualified human resources. Little known that strengthening human resource capacity is actually an important factor in increasing MSMEs productivity. This Community Service activity focuses on increasing the understanding of MSMEs businessmen in Perumahan Bukit Rivaria, Bedahan Village, Sawangan District, Depok City, especially in developing effective workforce recruitment and selection strategies. The methods used in this activities are counseling, training, discussion, and mentoring for MSMEs. The results of this activities indicate that there's an increase in awareness of MSMEs businessmen regarding the importance of competency-based recruitment and selection processes. The businessmen of MSMEs have also begun to take corrective action on existing work systems and implement more professional recruitment approach. This strategy plays a significant role in increasing efficiency, reducing turnover, and strengthening business competitiveness.

Keywords: *Human Resources, Recruitment, Selection, Productivity, MSMEs.*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peran strategis dalam mendukung perekonomian nasional Indonesia. Merujuk pada data Badan Pusat Statistik di tahun 2022, UMKM menyumbang sekitar 60% terhadap lapangan pekerjaan nasional dan berkontribusi sebesar 61% terhadap PDB nasional, atau sekitar Rp9.580 triliun (Nurmala, Rahayu, Hidayat, Marliana, Mukrodi, & Catio, 2024). Kemudian, sewaktu pandemi Covid-19 melanda negara tahun 2020, UMKM terbukti lebih tangguh dibandingkan perusahaan besar (Utami, 2022). Data di tahun 2023 mencatat bahwa sebanyak 66 juta unit UMKM tersebar di seluruh Indonesia, dengan Provinsi Jawa Barat menjadi penyumbang terbesar, termasuk Kota Depok yang menunjukkan tren peningkatan jumlah pelaku UMKM (Lantara, 2025).

Kecamatan Sawangan, sebagai salah satu wilayah di Kota Depok mempunyai karakteristik geografis dan demografis yang mendukung pengembangan UMKM. Kecamatan ini terdiri dari tujuh kelurahan, termasuk Bedahan dan Sawangan Baru, dengan populasi hampir 200 ribu jiwa (Badan Pusat Statistik, 2023). Kecamatan Sawangan dianggap sebagai wilayah unggul karena ditandai dengan tingginya jumlah penduduk usia produktif sehingga berpotensi dalam menumbuhkan usaha agrowisata dan bisnis kuliner lokal. Hal tersebut didukung oleh pemerintah terkait melalui penyelenggaraan pelatihan, bazaar, serta sosialisasi yang berguna untuk memperkuat peran UMKM dalam pertumbuhan ekonomi lokal (Sasongko, 2023).

Meskipun begitu, peneliti masih menemukan bahwa ada pelaku UMKM di Kecamatan Sawangan yang mengalami kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam aspek rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Hal ini mengingat pengelolaan SDM menjadi aspek penting bagi sebuah organisasi karena karyawan memiliki peran strategis dalam perencanaan dan operasional usaha (Syafitri, Ilham, Sandi, & Hidayaty, 2023). Jika

melihat kondisi di lapangan, masih ada UMKM yang melakukan rekrutmen dan seleksi secara informal, yakni berbasis kedekatan personal, tanpa mempertimbangkan kompetensi kerja (Aziz & Winahyuningsih, 2021). Tak sampai disana, ditemukan pula minimnya sistem kerja dan dokumentasi yang dapat menyebabkan tingginya *turnover* dan rendahnya loyalitas karyawan terhadap organisasi. Mondy dan Noe (2005) menjelaskan bahwa proses rekrutmen yang tepat dapat menekan biaya pelatihan dan meningkatkan produktivitas. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Simamora (2004) yang menekankan pada pentingnya proses rekrutmen dan seleksi yang terencana guna menghasilkan tenaga kerja berkualitas.

Selain permasalahan rekrutmen, UMKM juga menghadapi tantangan terkait produktivitas usaha. Struktur organisasi yang belum terstruktur diikuti dengan manajemen waktu yang kurang efisien menyebabkan ketidakselarasan kerja. Robbins dan Coulter (2016) menjelaskan bahwa produktivitas ditentukan oleh kompetensi individu serta sistem kerja yang efektif. Dalam konteks UMKM, perencanaan SDM dan pembagian tugas yang jelas menjadi kunci untuk mencapai produktivitas dan keberlanjutan usaha. Untuk menindaklanjuti permasalahan yang dialami oleh UMKM, peneliti menawarkan intervensi strategis berbasis ilmu manajemen SDM dan pendampingan UMKM. Langkah yang akan diambil meliputi: pelatihan rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, penyusunan SOP, pendampingan manajerial, serta penguatan literasi digital. Langkah ini tak hanya berfokus pada pengetahuan teknis, melainkan juga untuk membangun kesadaran pelaku UMKM akan pentingnya sistem kerja profesional sebagai pondasi usaha yang berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses awal dalam manajemen SDM yang bertujuan untuk menarik calon pekerja yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi kosong dalam organisasi. Proses ini mencakup perencanaan kebutuhan, pemilihan sumber rekrutmen, pengumuman lowongan, hingga penyaringan awal (Mathis & Jackson, 2017). Rekrutmen bertujuan guna menarik pelamar berkualitas sehingga menjamin kecocokan dengan kebutuhan organisasi, dan mendukung pengembangan organisasi (Rivai, 2009). Hasibuan (2016) memaparkan bahwa rekrutmen dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebijakan organisasi, anggaran, citra organisasi, perencanaan SDM, serta budaya kerja, dan juga faktor eksternal yang meliputi kondisi pasar tenaga kerja, kebijakan pemerintah, situasi sosial ekonomi, dan kompetisi antar organisasi. Mathis dan Jackson (2017) menambahkan bahwa rekrutmen

dapat bersumber dari internal yakni promosi, rotasi, dan pengembangan karier maupun sumber eksternal mencakup iklan lowongan kerja, situs rekrutmen, perusahaan *outsourcing*, kerjasama dengan kampus, hingga penyelenggaraan *job fair* oleh organisasi Tahapan rekrutmen sendiri terdiri dari perencanaan SDM, penentuan sumber rekrutmen, strategi rekrutmen, pelaksanaan rekrutmen, hingga evaluasi efektivitas proses rekrutmen (Simamora, 2004).

2. Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk memilih pelamar kerja yang paling sesuai dengan kriteria jabatan melalui berbagai tahapan penilaian, seperti tes dan wawancara (Aziza, 2021). Seleksi bertujuan untuk menyeleksi pelamar terbaik yang sesuai dengan jabatan maupun budaya organisasi, serta membuka peluang pada posisi lain bagi pelamar apabila memungkinkan (Nugraha, Poernomo, & Puspitaningtyas, 2017). Handoko (dalam Dewi & Diana, 2018) menyebutkan bahwa umumnya seleksi ini terdiri dari beberapa proses antara lain pengadministrasian tes psikologi yang meliputi tes kecerdasan, tes kepribadian, tes minat & bakat, dan tes prestasi. Lalu, proses dilanjutkan dengan tes pengetahuan dan performa, diikuti wawancara seleksi dengan calon atasan langsung dari pelamar, pemeriksaan referensi dan rekam medis, hingga keputusan penerimaan maupun penolakan.

3. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

UMKM merupakan kegiatan usaha produktif milik perorangan/badan usaha yang berperan dalam perluasan lapangan kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, pertumbuhan ekonomi, dan pemerataan pembangunan (Tambunan, 2019). Menurut UU No. 20 Tahun 2008 (dalam Nurmala et al., 2024), tujuan berdirinya UMKM ini adalah menciptakan struktur ekonomi nasional yang adil dan mandiri, meningkatkan peran UMKM dalam pembangunan daerah, serta pengentasan kemiskinan. Fitriani dan Nugroho (2021) mengklasifikasikan UMKM menjadi tiga jenis, yakni pertama UMKM Konvensional yaitu UMKM yang masih berbasis manual dan belum mengaktifkan sistem digital, kedua berupa UMKM *Go-Digital* yakni UMKM yang sudah menggunakan media sosial dan *marketplace* dalam proses bisnisnya, dan terakhir UMKM *Digital Native* yaitu UMKM yang telah menerapkan teknologi sejak awal berdiri. Faktor keberhasilan sebuah UMKM menyangkut adanya inovasi, akses pembiayaan, kebijakan pemerintah, manajemen yang baik, strategi pemasaran, segmentasi pasar, serta *brand awareness* (Soehadi, 2005).

METODE PELAKSANAAN

Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Pamulang merancang sebuah kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) berupa pelatihan yang berfokus pada peningkatan kapasitas SDM, khususnya aspek rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Langkah awal yang dilakukan tim PKM adalah melakukan pendekatan kepada aparaturnya setempat dan para pelaku UMKM guna menyampaikan maksud dan tujuan kegiatan, yakni memberikan penyuluhan dan pelatihan strategi rekrutmen yang efektif agar dapat meningkatkan produktivitas usaha serta berdampak pada peningkatan pendapatan UMKM itu sendiri. Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Minggu, tanggal 15 Juni 2025, bertempat di Perumahan Bukit Rivaria, Kota Depok, Jawa Barat. Pelaksanaan kegiatan berada di bawah bimbingan dosen pengajar Program Studi Magister Manajemen Universitas Pamulang, serta melibatkan para pelaku UMKM, masyarakat sekitar, dan aparaturnya lingkungan setempat.

Metode pelatihan yang diterapkan berfokus pada pemberdayaan UMKM dalam bidang manajemen SDM, dengan harapan dapat membantu pelaku usaha memperoleh tenaga kerja yang tepat dan berkualitas. Rekrutmen dan seleksi menjadi dua proses penting yang harus dipahami oleh pelaku usaha, mengingat kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang usaha akan terus meningkat seiring berkembangnya skala usaha. Kedua proses itu penting untuk memastikan bahwa setiap posisi kerja diisi oleh individu yang memiliki kompetensi dan karakter yang sesuai.

Peserta kegiatan ini berjumlah 15 orang yang terdiri dari pelaku UMKM di Perumahan Bukit Rivaria. Pelaku UMKM di Perumahan Bukit Rivaria merupakan sasaran utama dari kegiatan ini yang diharapkan mampu memahami serta menerapkan strategi dasar rekrutmen dan seleksi secara sederhana agar dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Selain pelaku UMKM, kegiatan ini juga melibatkan aparaturnya lingkungan setempat dan media lokal sebagai sarana publikasi. Untuk mendukung kelancaran kegiatan, tim PKM telah menyiapkan alat dan bahan mencakup perangkat audio visual seperti proyektor, layar, *sound system*, dan *microphone* dan peralatan presentasi seperti laptop, *charger*, meja kecil, serta *pointer*. Materi pelatihan disediakan dalam bentuk *slide* presentasi dan *handout* lengkap dengan alat tulis untuk para peserta.

Proses pelaksanaan kegiatan ini diawali dengan tahap persiapan, yang mencakup pengurusan izin pelaksanaan ke pihak internal kampus dan aparaturnya lingkungan, penyusunan modul pelatihan, serta pematangan materi melalui studi literatur. Selanjutnya, dilakukan survei dan penentuan lokasi kegiatan, yaitu di Aula Masjid Jami' Jamilah Muhammad Musholy di

Perumahan Bukit Rivaria. Pemilihan lokasi ini dilakukan agar kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pada tahap pelaksanaan, materi pelatihan disampaikan kepada peserta dengan fokus strategi rekrutmen yang dapat diterapkan oleh pelaku UMKM dalam menjalankan usahanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan PKM ini berhasil memberikan dampak positif nyata bagi pelaku UMKM, terutama dalam aspek peningkatan pemahaman terhadap pentingnya rekrutmen dan seleksi tenaga kerja berbasis kompetensi. Kegiatan pelatihan yang berisikan kegiatan penyusunan standar operasional prosedur (SOP) sederhana dan diskusi berbasis studi kasus sehari-hari membuat para pelaku UMKM mulai menyadari bahwa kualitas SDM menjadi dasar penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha. Tim PKM juga memberikan pendampingan yang membuka wawasan para pelaku usaha bahwa peningkatan usaha tak hanya bergantung pada aspek pemasaran dan modal, tetapi juga dipengaruhi oleh pengelolaan SDM yang baik. Strategi rekrutmen dan seleksi yang tepat akan membuat UMKM memperoleh tenaga kerja yang tak hanya kompeten, tetapi juga menumbuhkan keselarasan nilai dan budaya kerja UMKM. Keterampilan yang diikuti dengan loyalitas SDM akan mendorong inovasi, efisiensi, dan pertumbuhan bisnis UMKM secara berkelanjutan.

Beberapa peserta berbagi pengalaman langsung. Salah satunya menyampaikan bahwa selama ini semua proses usaha dijalankan sendiri, mulai dari melayani pelanggan hingga mengantar pesanan. Namun, setelah kegiatan ini muncullah pemahaman baru. Peserta tersebut menyadari pentingnya merekrut bantuan tambahan agar proses usaha menjadi lebih efektif. Ada pula peserta yang menjalankan usaha rajutan yang selama ini bekerja sama dengan pihak luar dalam proses produksi. Melalui pelatihan ini, ia menyadari pentingnya memiliki tenaga kerja internal melalui rekrutmen yang sesuai agar waktu produksi bisa lebih efisien dan tidak terlalu lama.

Kegiatan ini membawa manfaat signifikan bagi para pelaku UMKM. Selain menambah pengetahuan, para pelaku usaha menjadi terdorong untuk mulai mendokumentasikan setiap proses kerja dan menciptakan sistem manajemen SDM yang lebih teratur. Dampak jangka pendek dari kegiatan pelatihan berupa peningkatan efisiensi dan potensi kenaikan pemasukan. Beberapa peserta juga merasa terbantu dalam menjangkau mitra baru maupun calon pelanggan. Meskipun tantangan ke depan tetap ada, peserta merasa telah dibekali dengan strategi yang tepat guna menghadapinya.

Evaluasi kegiatan menunjukkan bahwa sebagian besar peserta menyambut baik pelatihan ini. Para peserta memberikan umpan balik positif. Mereka menganggap bahwa pelatihan ini sangat relevan dengan kebutuhan usaha mereka sehari-hari. Bahkan, mereka juga mengusulkan agar diadakan pelatihan lanjutan dalam bidang manajemen kinerja, pemanfaatan teknologi, serta pengembangan kepemimpinan. Para peserta merasa kegiatan ini membuka perspektif baru mengenai pentingnya manajemen SDM secara tepat, dimana selama ini hal tersebut belum menjadi prioritas utama dalam menjalankan usaha. Mereka juga menyampaikan apresiasi atas ilmu yang diberikan, karenanya menjadi bekal yang berguna dalam membangun usaha yang lebih profesional, terstruktur, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Menindaklanjuti Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang telah dilaksanakan di Perumahan Bukit Rivaria, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM di wilayah tersebut belum memahami dan menerapkan strategi rekrutmen serta seleksi tenaga kerja secara sistematis dan berbasis kompetensi. Proses rekrutmen masih dilakukan secara informal, dimana seringkali hanya mengandalkan kedekatan personal tanpa mempertimbangkan kebutuhan objektif usaha. Selain itu, rendahnya produktivitas turut disebabkan oleh kurangnya struktur kerja yang jelas, tidak adanya pembagian tugas yang terorganisir, serta ketiadaan mekanisme evaluasi kinerja dan dokumentasi sistem kerja yang memadai.

Pelatihan dan penyuluhan yang dilakukan oleh tim PKM memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman para pelaku usaha mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa peserta mulai menyadari pentingnya kualitas SDM dan mulai mengadopsi pendekatan rekrutmen berbasis kompetensi dalam kegiatan usahanya. Secara umum, strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi tingkat *turnover* tenaga kerja, serta mendorong pertumbuhan usaha yang berkelanjutan. Kegiatan ini juga tak hanya bersifat teoritis, tetapi juga memberikan pendekatan aplikatif melalui penyusunan SOP sederhana dan studi kasus sehari-hari yang langsung diterapkan ke dalam praktik usaha oleh para pelaku UMKM.

Terdapat beberapa saran yang disampaikan oleh tim pelaksana guna menunjang penguatan kapasitas SDM UMKM secara jangka panjang. Pertama, kegiatan pelatihan lanjutan yang lebih spesifik perlu diadakan kembali, seperti manajemen kinerja berbasis *Key Performance Indicators* (KPI), teknik wawancara kerja, analisis kebutuhan jabatan, dan

pemanfaatan teknologi digital dalam proses rekrutmen. Kedua, UMKM disarankan menyusun dokumen kerja standar seperti deskripsi pekerjaan, spesifikasi jabatan, hingga alur rekrutmen sederhana guna meningkatkan efisiensi kerja dan akurasi dalam pemilihan tenaga kerja. Ketiga, pemerintah daerah dan perguruan tinggi diharapkan berperan aktif dalam mendampingi UMKM secara berkelanjutan hingga tahap implementasi dan diakhiri tahap evaluasi. Selain itu, penting juga mendorong terbentuknya komunitas atau forum antar pelaku UMKM sebagai media berbagi praktik terbaik dalam pengelolaan SDM. Terakhir, peningkatan literasi digital juga menjadi kunci penting agar pelaku usaha lebih adaptif dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tantangan globalisasi.

Harapan dari pelaksanaan kegiatan ini adalah meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pelaku UMKM dalam merancang serta menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi secara tepat, efektif, dan efisien sesuai dengan kebutuhan usaha mereka. Melalui kegiatan ini, para pelaku UMKM diharapkan dapat menjadi lebih profesional dalam mengelola sumber daya manusia, adanya peningkatan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan teratur. Selain itu, kegiatan ini diharapkan menjadi langkah awal dalam menumbuhkan budaya manajerial yang sebelumnya belum diterapkan secara optimal dalam proses usaha UMKM, serta mendorong terciptanya kolaborasi antara UMKM dan perguruan tinggi dalam pengembangan kapasitas SDM secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz, N., & Winahyuningsih, P. (2021). Penerapan manajemen sumber daya manusia pada umkm konveksi bordir di kecamatan gebog kabupaten kudus. *Prosiding Working Papers Series in Management*, 13(2). Diakses pada tanggal 17 Juni 2025 dari <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/WPM/article/view/2998>

Aziza, S. (2021). Rekrutmen, seleksi, dan penempatan (manajemen sumber daya manusia). *Proceedings of Annual Conference on Islamic Educational Management*. Diakses pada tanggal 18 Juni 2025 dari <https://proceedings.uinsa.ac.id/index.php/aciem/article/view/570/450>

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok. (2023). *Kecamatan sawangan dalam angka 2023*.

- Dewi, A. T., & Diana, T. (2018). Analisis rekrutmen dan seleksi karyawan pt. pancaran belantara indah. *Jurnal Ekonomi Integra*, 8(1), 055-070. Diakses pada tanggal 18 Juni 2025 dari <https://www.academia.edu/download/104966515/90.pdf>
- Fitriani, D., & Nugroho, R. (2021). *Digitalisasi umkm: peluang dan tantangan di era ekonomi digital*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lantara, F. (2025, 13 Maret). Umkm depok punya potensi besar. *Antara News*. Diakses pada tanggal 17 Juni 2025 dari <https://megapolitan.antaranews.com/berita/372029/umkm-depok-punya-potensi-besar>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Nugraha, A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2017). Dinamika rekrutmen buruh bagian produksi pada perusahaan rokok gagak hitam bondowoso. *Majalah Ilmiah "Dian Ilmu"*, 16(2). Diakses pada tanggal 18 Juni 2025 dari <https://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id/index.php/dianilmu/article/view/65/61>
- Nurmala, R., Rahayu, S. R., Hidayat, W., Marlina., Mukrodi., & Catio, M. (2024). Penyuluhan dan pelatihan meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan melalui strategi kebijakan upah yang komperatif pada umkm klinik bisnis ponsera sawangan depok. *Karimah Tauhid*, 3(12), 13450 – 13467. Diakses pada tanggal 17 Juni 2025 dari <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/16465/6252>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Harlow: Pearson Education.

- Sasongko, H. (2023, 23 Juni). Tingkatkan produk hingga level nasional, umkm di bedahan dapat pelatihan. *Beritautama.co.id*. Diakses pada tanggal 17 Juni 2025 dari <https://www.beritautama.co.id/jabodetabek/5129243918/topik-khusus.html>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soehadi, A.W. (2005). *Strategi pemasaran untuk usaha kecil menengah*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Syafitri, D, Ilham, R. N, Sandi, S. P. H, & Hidayaty, D. E. (2023). Rekrutmen dan seleksi sdm pada umkm konveksi dan sablon braveryproject.id. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(15), 93-97. Diakses pada tanggal 17 Juni 2025 dari <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4637/3743>
- Tambunan, T. T. H. (2019). *Umkm di indonesia: perkembangan, kendala, dan tantangan*. Jakarta: Prenada Media.
- Utami, P. R. B. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan umkm di tulungagung. *AT-TUJJAR*, 10(2), 153-167. Diakses pada tanggal 17 Juni 2025 dari <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/atTujjar/article/view/5006/3485>