



Peran Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Pada UMKM Griya Cendekia Di Desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor

Ali Huzaifi¹, Fadhilah Hanifah², Mentari Aldini Harkart³, Riyan Ardiansah⁴, Vita Stefanya Christina⁵
Moh. Sutoro⁶, Endang Sugiarti^{7*}

^{1,2,3,4,5}Program Studi Pascasarjana; Universitas Pamulang

aly.who@gmail.com^{1*}; dosen01475@unpam.ac.id⁶; dosen00725@unpam.ac.id^{7*}

Received 11 Februari 2022 | Revised 25 Februari 22 | Accepted 28 Februari 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Pengabdian ini berjudul peran sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja pada umkm griya cendekia di desa curug, kecamatan gunung sindur, kabupaten bogor. Tujuan umum dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah memberikan pemahaman, sosialisasi, pelatihan dan pengetahuan secara praktis ilmu manajemen dalam manajemen sumber daya manusia bagi pelaku umkm. Lebih khusus lagi pengabdian ini bertujuan mendorong pengurus umkm untuk menerapkan manajemen sdm dalam mengelola para pelaku usaha di griya cendekia sehingga dapat mengembangkan kinerja dan meningkatkan level umkm. Metode yang digunakan dalam pengabdian ini adalah metode wawancara pendahuluan, penyampaian materi secara langsung mengenai manajemen secara umum, penerapan manajemen sdm, penggunaan e-commerce dalam pemasaran produk dan tata kelola pengurusan keuangan. Tujuan akhir dari pengabdian ini adalah untuk mendorong dalam pengembangan umkm yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat, khususnya pelaku umkm griya cendekia.

Kata Kunci: Manajemen; UMKM Griya Cendekia; MSDM; Kesejahteraan Masyarakat.

Abstract

This service is entitled the role of human resources in developing performance at Griya Cendekia UMKMs in Curug village, Gunung Sindur sub-district, Bogor district. The general purpose of this community service activity is to provide understanding, socialization, training and practical knowledge of management science in human resource management for UMKM actors. More specifically, this service aims to encourage UMKM administrators to implement HR management in managing business actors at Griya Cendekia so that they can develop performance and increase the level of UMKMs. The method used in this service is the preliminary interview method, direct material delivery regarding management in general, the application of HR management, the use of e-commerce in product marketing and financial management. The ultimate goal of this service is to encourage the development of UMKMs that have an impact on the welfare of the community, especially the Griya Cendekia UMKM actors.

Keywords: Management; Griya Cendekia; UMKMs; HR; community welfare.

PENDAHULUAN

Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia merupakan salah satu prioritas dalam pembangunan ekonomi nasional. Hal ini selain karena usaha tersebut merupakan tulang punggung sistem

ekonomi kerakyatan yang tidak hanya ditujukan untuk mengurangi masalah kesenjangan antar golongan pendapatan dan antar pelaku usaha, ataupun pengentasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja. Lebih dari itu, pengembangannya mampu memperluas basis

ekonomi dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempercepat perubahan struktural, yaitu meningkatnya perekonomian daerah dan ketahanan ekonomi nasional.

Pada Bab I pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM, maka yang dimaksud dengan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Berdasarkan definisi di atas maka pada intinya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah suatu bentuk usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Pengurusan UMKM dapat dilakukan secara perorangan maupun secara kelompok pada suatu komunitas masyarakat. Kedua bentuk pengurusan tersebut memiliki satu kesamaan, yaitu sangat bergantung pada kemauan dan kesadaran dari tiap individu pengurus UMKM. Oleh karena itu dalam

pengurusan UMKM diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bersemangat, berdedikasi, bertanggungjawab, terampil dan kreatif. Dalam komunitas masyarakat, pengurusan UMKM merupakan suatu tantangan tersendiri karena pada umumnya individu yang majemuk dan memiliki bermacam latar belakang, baik pendidikan, pengalaman maupun keahlian.

Perbedaan individu pada masyarakat tentu berpengaruh terhadap kualitas SDM yang mengurus UMKM, dan ini merupakan suatu tantangan tersendiri dalam pelaksanaan kinerja maupun dalam pengembangan UMKM. Ditambah kondisi pandemi Covid-19 yang telah berlangsung selama lebih dari 1 (satu) tahun menimbulkan masalah dan berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Bagi pelaku UMKM terdapat 5 (lima) kluster masalah yang ditimbulkan akibat dari pandemi Covid-19, yaitu: penjualan/ permintaan menurun; sulit bahan baku; distribusi/ operasional terhambat; permodalan; produksi terhambat.

Semua permasalahan tersebut di atas berhubungan langsung dengan kualitas SDM dalam mengurus dan mengelola UMKM. Maka SDM bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Subowo dan Setiawan 2015). Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan aset terpenting didalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi tersebut, maka kompetensi merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki dan pada akhirnya

akan menentukan kompetitif perusahaan itu sendiri.

Dengan meningkatnya kompetensi SDM melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, maka hal tersebut merupakan kunci dalam peningkatan kinerja UMKM. Pengelolaan SDM di UMKM juga meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi (upah), mempertahankan (retention), evaluasi, promosi hingga pengakhiran hubungan kerja. Mengelola SDM bagi UMKM merupakan sebuah keterampilan yang harus dimiliki oleh para pelaku UMKM.

Kinerja merupakan serangkaian kegiatan manajemen yang memberikan gambaran sejauh mana hasil yang sudah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam akuntabilitas publik baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi (Ranto, 2007: 19). Sedangkan Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Sudiarta, Lanang, Kirya, and Cipta 2014). Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Pada dasarnya semua UMKM memiliki tujuan yang sama yaitu memiliki kinerja yang baik, karena merupakan syarat mutlak dalam kelangsungan UMKM. Dengan kinerja UMKM yang baik, maka UMKM mampu berperan sebagai tulang punggung perekonomian nasional.

Analisis Permasalahan

Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM memegang peranan yang sangat besar dalam memajukan perekonomian Indonesia. Selain sebagai salah satu alternatif lapangan kerja baru, UMKM juga berperan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi pasca

krisis moneter tahun 1997 di saat perusahaan-perusahaan besar mengalami kesulitan dalam mengembangkan usahanya. Saat ini UMKM telah berkontribusi besar pada pendapatan daerah maupun pendapatan negara Indonesia. Berdasarkan data yang dihimpun mengenai data perkembangan UMKM di Indonesia adalah sebagai berikut (Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia) :

1. Tahun 2015 jumlah UMKM 59.262.772 Unit dengan pangsa pasar 99,99%
2. Tahun 2016 jumlah UMKM 61.651.177 Unit dengan pangsa pasar 99,99%
3. Tahun 2017 jumlah UMKM 62.922.617 Unit dengan pangsa pasar 99,99%
4. Tahun 2018 jumlah UMKM 64.194.606 Unit dengan pangsa pasar 99,99%
5. Tahun 2019 jumlah UMKM 65.465.497 Unit dengan pangsa pasar 99,99%

Pasca krisis moneter tahun 1997, kemudian berlanjut juga krisis keuangan global tahun 2008 yang dipicu oleh kondisi perekonomian Amerika. Saat ini ekonomi global juga dihantam kondisi krisis akibat Covid-19, yang secara langsung berdampak pada perekonomian masyarakat di Indonesia. Pada kondisi krisis ekonomi saat ini juga menjadi hantaman serius bagi pelaku UMKM di Indonesia. Namun selain permasalahan bagi UMKM, Covid-19 juga memunculkan para pelaku UMKM baru yang melihat masih ada peluang menjajikan dari berbagai bidang usaha. Bagaimana mengelola permasalahan yang ada pada UMKM dalam menghadapi perkembangan saat ini, dan bagaimana memaksimalkan potensi pelaku usaha baru tentu memerlukan manajemen yang baik.

Salah satu permasalahan dari manajemen SDM adalah meningkatnya kompetensi SDM melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, maka hal tersebut merupakan kunci dalam peningkatan kinerja UMKM. Pengelolaan SDM di UMKM juga meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi (upah), mempertahankan (retention), evaluasi, promosi hingga pengakhiran hubungan kerja. Mengelola SDM bagi UMKM merupakan sebuah

keterampilan yang harus dimiliki oleh para pelaku UMKM.

Kepengurusan UMKM Griya Cendekia Desa Curug (UMKM Griya Cendekia) merupakan gabungan dari beberapa pelaku UMKM dengan bidang usaha yang berbeda-beda. Tercatat pada UMKM Griya Cendekia setidaknya terdapat pelaku usaha lidah budaya, buah naga, ikan hias, ikan konsumsi (lele dan nila). Masing-masing jenis usaha tersebut sudah ada yang berbentuk kelompok tani dan masih ada pula berupa usaha perorangan, semua bernaung dalam kepengurusan UMKM Griya Cendekia.

Individu pelaku usaha pada UMKM Griya Cendekia berasal dari berbagai latar belakang dan juga memiliki perbedaan kemampuan masing-masing. Perbedaan tersebut diantaranya adalah perbedaan latar belakang akademis, pengalaman usaha, pengalaman pelatihan, keahlian, dan lain-lain. Berbagai perbedaan yang ada bisa menjadi masalah ataupun bisa menjadi manfaat, bergantung bagaimana pengelolaan perbedaan tersebut. Menjadi pekerjaan rumah yang cukup berat bagi pengurus UMKM untuk mengelola SDM, dimana masih juga terdapat permasalahan yang dialami dalam kondisi Covid-19 ini yaitu: penjualan/ permintaan menurun; sulit bahan baku; distribusi/ operasional terhambat; permodalan; produksi terhambat. Pelaku usaha yang berbeda-beda juga merupakan tantangan tersendiri bagi pengurus UMKM Griya Cendekia untuk melakukan sinergi diantara jenis usaha tersebut.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka setidaknya memerlukan 3 (tiga) disiplin ilmu manajemen yang dapat digunakan guna mengatasi permasalahan yang dihadapi UMKM Griya Cendekia. Ketiga disiplin ilmu tersebut yaitu Manajemen SDM, Manajemen Pemasaran dan Manajemen Keuangan. Mahasiswa Kelas 01S2MM002 Prodi Magister Manajemen berusaha berbagi ilmu dengan melakukan PKM pada UMKM Griya Cendekia dengan membawa ketiga disiplin ilmu dimaksud. Bersamaan pelaksanaan PKM dengan 2 (dua)

disiplin ilmu Manajemen lainnya, kelompok ini berfokus pada permasalahan Manajemen SDM.

Kajian Pustaka

Manajemen

Menurut Din Wahyudin manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengatur dan mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengarahan dan pengendalian orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sri Mulyono, 2021:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai aset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan baik skala besar maupun kecil maka SDM perlu dilakukan penanganan yang baik. Penanganan SDM harus berbeda dengan penanganan sumber daya lain, karena keunikan dari manusia itu sendiri. Maka disinilah peran manajemen SDM dalam menangani permasalahan yang timbul dalam hubungan manusia dengan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Masram dan Mu'ah, 2017:2). Menurut Cherrington, fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1) *Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia.

2) *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer.

3) *Compensation*

Sistem kompensasi memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi

kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya.

4) *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan).

5) *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja.

6) *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja

7) *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai.

Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan adalah suatu proses dalam pengaturan aktivitas atau kegiatan keuangan dalam suatu organisasi, di mana di dalamnya termasuk kegiatan perencanaan, analisis, dan pengendalian terhadap kegiatan keuangan yang biasanya dilakukan oleh manajer keuangan. Manajemen keuangan dapat diartikan juga sebagai seluruh aktivitas atau kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan upaya untuk mendapatkan dana perusahaan dengan meminimalkan biaya dan upaya penggunaan serta pengalokasian dana tersebut secara efisien dalam memaksimalkan nilai perusahaan yaitu harga dimana calon pembeli

siap atau bersedia membayarnya jika suatu perusahaan menjualnya (Asnaini, 2012:1).

Manajemen Pemasaran

Manajemen pemasaran adalah suatu usaha untuk merencanakan, meng-implementasikan (yang terdiri dari kegiatan mengorganisaikan, mengarahkan, mengkoordinir) serta mengawasi atau mengendalikan kegiatan pemasaran dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Kotler dan Keller (2012:5), Manajemen Pemasaran merupakan suatu seni dan ilmu di dalam pasar dengan sasaran untuk menarik, menjaga, juga meningkatkan konsumen dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan menghantarkan kualitas konsumen yang unggul.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dijelaskan bahwa Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Usaha Mikro, memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).
2. Usaha Kecil, memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).
3. Usaha Menengah, memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak

Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Sementara itu BPS merumuskan kriteria UMKM berdasarkan jumlah tenaga kerja seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kriteria UMKM

No	Kelompok UMKM	Jumlah Tenaga Kerja
1	Usaha Mikro	Kurang dari 4 orang
2	Usaha Kecil	5 sampai dengan 19 orang
3	Usaha Menengah	20 sampai dengan 99 orang

Menurut Lilis Sulastri (Manajemen Usaha Kecil Menengah. 2016:22-23) UMKM di Indonesia dapat bertahan di masa krisis ekonomi disebabkan oleh 4 (empat) hal, yaitu : (1) Sebagian UMKM menghasilkan barang-barang konsumsi (consumer goods), khususnya yang tidak tahan lama, (2) Mayoritas UKM lebih mengandalkan pada non-banking financing dalam aspek pendanaan usaha, (3) Pada umumnya UMKM melakukan spesialisasi produk yang ketat,

dalam arti hanya memproduksi barang atau jasa tertentu saja, dan (4) Terbentuknya UMKM baru sebagai akibat dari banyaknya pemutusan hubungan kerja di sektor formal. UMKM di Indonesia mempunyai peranan yang penting sebagai penopang perekonomian. Penggerak utama perekonomian di Indonesia selama ini pada dasarnya adalah sektor UMKM. Berkaitan dengan hal ini, paling tidak terdapat beberapa fungsi utama UMKM dalam menggerakkan ekonomi Indonesia, yaitu (1) Sektor UMKM sebagai penyedia lapangan kerja bagi jutaan orang yang tidak tertampung di sektor formal, (2) Sektor UMKM mempunyai kontribusi terhadap pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB), dan (3) Sektor UMKM sebagai sumber penghasil devisa negara melalui ekspor berbagai jenis produk yang dihasilkan sektor ini.

Kendala-kendala UMKM di Indonesia adalah sebagai berikut: 1) Teknologi Indonesia belum maju untuk pasaran global. 2) Rendahnya keahlian dan kemampuan tenaga kerja. 3) Kurangnya pengetahuan strategi bisnis global. 4) Kurangnya pengetahuan tentang pasar. 5) Terbatasnya dalam mengakses modal. Berikut adalah karakteristik UMKM dan Usaha Besar menurut Bank Indonesia

Tabel 2. Karakteristik UMKM

Ukuran Usaha	Karakteristik
Usaha Mikro	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis barang/komoditi tidak selalu tetap; sewaktu-waktu dapat berganti. • Tempat usahanya tidak selalu menetap; sewaktu-waktu dapat pindah tempat. • Belum melakukan administrasi keuangan yang sederhana sekalipun. • Tidak memisahkan keuangan keluarga dengan keuangan usaha • Sumber daya manusia (pengusaha) belum memiliki jiwa wirausaha yang memadai. • Tingkat pendidikan rata-rata relatif sangat rendah. • Umumnya belum akses kepada perbankan, namun sebagian sudah akses ke lembaga keuangan non bank. • Umumnya tidak memiliki izin usaha atau persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP. Contoh: Usaha per dagangan seperti kaki lima serta pedagang di pasar.
Usaha Kecil	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis barang/komoditi yang diusahakan umumnya sudah tetap tidak gampang berubah. • Lokasi/tempat usaha umumnya sudah menetap tidak berpindah-pindah. • Pada umumnya sudah melakukan administrasi keuangan walau masih sederhana. • Keuangan perusahaan sudah mulai dipisahkan dengan keuangan keluarga. • Sudah membuat neraca usaha. • Sudah memiliki izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP. • Sumberdaya manusia (pengusaha) memiliki pengalaman dalam berwirausaha. • Sebagian sudah akses ke perbankan dalam keperluan modal.

Ukuran Usaha	Karakteristik
	<ul style="list-style-type: none"> Sebagian besar belum dapat membuat manajemen usaha dengan baik seperti business planning. Contoh: Pedagang di pasar grosir (agen) dan pedagang pengumpul lainnya.
Usaha Menengah	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki manajemen dan organisasi yang lebih baik, dengan pembagian tugas yang jelas antara lain, bagian keuangan, bagian pemasaran dan bagian produksi. Telah melakukan manajemen keuangan dengan menerapkan sistem akuntansi dengan teratur sehingga memudahkan untuk auditing dan penilaian atau pemeriksaan termasuk oleh perbankan. Telah melakukan aturan atau pengelolaan dan organisasi perburuhan. Sudah memiliki persyaratan legalitas antara lain izin tetangga. Sudah memiliki akses kepada sumber-sumber pendanaan perbankan. Pada umumnya telah memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik. Contoh: Usaha pertambangan batu gunung untuk kontruksi dan qqmarmer buatan.
Usaha Besar	Usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari Usaha Menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.

Selain itu, berdasarkan aspek komoditas yang dihasilkan, UMKM juga memiliki karakteristik tersendiri antara lain:

1. Kualitasnya belum standar. Karena sebagian besar UMKM belum memiliki kemampuan teknologi yang memadai. Produk yang dihasilkan biasanya dalam bentuk handmade sehingga standar kualitasnya beragam.
2. Desain produknya terbatas. Hal ini dipicu keterbatasan pengetahuan dan pengalaman mengenai produk. Mayoritas UMKM bekerja berdasarkan pesanan, belum banyak yang berani mencoba berkreasi desain baru.
3. Jenis produknya terbatas. Biasanya UMKM hanya memproduksi beberapa jenis produk saja. Apabila ada permintaan model baru, UMKM sulit untuk memenuhinya. Kalaupun menerima, membutuhkan waktu yang lama.
4. Kapasitas dan daftar harga produknya terbatas. Dengan kesulitan menetapkan kapasitas produk dan harga membuat konsumen kesulitan.
5. Bahan baku kurang terstandar. Karena bahan bakunya diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda.
6. Kontinuitas produk tidak terjamin dan kurang sempurna. Karena produksi belum teratur maka biasanya produk-produk yang dihasilkan sering apa adanya.

Telah terbukti begitu besarnya peran UMKM terhadap perekonomian Indonesia, meskipun demikian bisnis UMKM tidak selalu berjalan mulus, masih banyak hambatan dan kendala, baik yang bersifat internal maupun eksternal yang harus dihadapi para pelaku UMKM.

Faktor Internal:



Faktor Eksternal:



METODE

Pelaksanaan PKM ini dilakukan dengan mengumpulkan data terlebih dahulu yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, sedangkan untuk meneliti pada objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada aturan setting, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan, serta wawancara mendalam juga didukung dengan dokumentasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperlukan untuk mengetahui kondisi UMKM Griya Cendekia. Proses pengumpulan data pada pelaksanaan PKM ini dilakukan dengan cara observasi lapangan dan melakukan wawancara secara langsung kepada pelaku UMKM.

Observasi

Kegiatan observasi dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, memahami permasalahan yang ada, mencari alternatif solusi yang dapat dipilih dan memperkirakan kemungkinan yang timbul dari pilihan solusi yang ada. Kegiatan observasi dilakukan dengan datang ke tempat pelaku UMKM, mengamati dan meninjau dengan seksama untuk mempelajari dan mengetahui secara langsung kegiatan pelaku UMKM. Observasi dilakukan pada UMKM Griya Cendekia Desa Curug Kecamatan Gunung Sindur.

Wawancara

Wawancara dilakukan sebagai bagian dari pendekatan kualitatif, dengan tujuan melengkapi data hasil dari observasi. Wawancara secara langsung dilakukan kepada pengurus UMKM dan juga pelaku usaha di bawah naungan UMKM Griya Cendekia. Pelaksanaan wawancara diantaranya untuk mengetahui kondisi riil permasalahan pada UMKM Griya Cendekia, melakukan konfirmasi atas permasalahan yang ada, mencari alternatif solusi yang dapat dilakukan dan menyimpulkan rekomendasi kepada pengurus serta pelaku UMKM..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran keterampilan sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM Griya Cendekia

Keterampilan berarti terampil yang artinya cakap, dan cekatan. Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi dapat diketahui bahwa sumber daya manusia yang ada pada UMKM Griya Cendekia memiliki tiga kategori keterampilan tersebut yaitu basic literacy skill keterampilan seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan, yang kedua interpersonal skill keterampilan dalam hal berkomunikasi satu sama lain, dan yang ketiga problem solving keterampilan memecahkan masalah dengan menggunakan logikanya, untuk ketiga keterampilan tersebut memang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja UMKM, tanpa ketiga keterampilan tersebut maka UMKM akan sulit dalam menjalankan dan meningkatkan kinerjanya.

Peran kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM Griya Cendekia

Kemampuan berarti kesanggupan seseorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki seseorang beragam tergantung pada SDM itu sendiri, berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi SDM yang ada di Desa Curug Kecamatan Gunung Sindur diketahui bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam berdagang, mengelola suatu usaha, membuat dan mengolah barang sendiri, mendistribusikan dan menjual barang usaha mereka. Kemampuan tersebut berperan dalam mengelola dan meningkatkan kinerja UMKM. Tanpa kemampuan tersebut maka kinerja UMKM tidak akan meningkat bahkan UMKM tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa kemampuan sumber daya manusianya.

Kendala yang dihadapi dalam upaya meningkatkan keterampilan dan kemampuan SDM terhadap kinerja UMKM Griya Cendekia

Kendala yang dihadapi dalam upaya meningkatkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia ada banyak faktor baik secara internal maupun eksternal, berikut penjelasannya:

1. Faktor internal adalah faktor kendala dalam diri sumber daya manusia itu sendiri, yaitu masalah umur, pendidikan dan pengalaman. Kendala tersebut menyulitkan SDM dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka karena kesulitan dalam menangkap dan mempelajari metode baru dan sulit dalam mempelajari teknologi yang ada untuk membantu meningkatkan kinerja UMKM mereka.
2. Faktor eksternal adalah faktor dari luar sumber daya manusia itu sendiri, ini dilihat dari hasil penelitian melalui wawancara dan observasi. Sumber daya manusia yang ada di Kelurahan Pekapuran Laut tidak pernah mengikuti pelatihan apa pun untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, baik pelatihan yang diadakan oleh pemerintah maupun pelatihan yang diadakan oleh instansiinstansi tertentu. Pemerintah dan instansi-instansi tertentu mungkin sudah mengadakan pelatihan bagi UMKM, hanya saja tidak menyeluruh dan hal itu membuat SDM yang ada pada

UMKM Griya Cendekia tidak pernah menerima pelatihan tersebut.

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada pada UMKM Griya Cendekia dalam meningkatkan kinerja

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada pada UMKM Griya Cendekia berdasarkan hasil penelitian yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan pembelajaran pada SDM, melakukan strategi usaha yang lebih baik lagi, dan juga pengaruh lingkungan di sekitar

Hasil

Kondisi Pengelolaan UMKM

Pengelolaan UMKM Griya Cendekia Desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur. Kabupaten Bogor belum mengimplementasikan ilmu-ilmu manajemen. Hal itu tercermin dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada pelaku usaha yang bernaung pada UMKM Griya Cendekia. Minimnya pemahaman ilmu-ilmu manajemen dan fokus pelaku usaha yang hanya berorientasi produksi dan penjualan saja.

Hasil wawancara masalah SDM

Tabel 3. Hasil Wawancara masalah SDM

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana struktur organisasi pada UMKM Griya Cendekia?	Struktur organisasi sudah ada, sedangkan masing-masing jenis usaha juga ada struktur, namun belum tersusun dengan rapi.
Apakah peran ketua UMKM masih dominan dalam organisasi?	Sampai dengan saat ini kami masih belum tahu, akan tetapi kami juga mengharapkan peran serta rekan mahasiswa dengan disiplin ilmu yang dimiliki dapat menjembatani bahkan mendampingi pelaku usaha mikro di UMKM Griya Cendekia untuk lebih berkembang sehingga merangsang setiap warga untuk dapat mandiri dalam segi ekonomi bersama didalam UMKM tersebut.
Apakah UMKM sudah memiliki legalitas usaha (Seperti: CV, PT, Koperasi), atau hanya berbentuk Komunitas?	Lebih banyak masih berbentuk komunitas dengan kemampuan sektor modal yang kuat yang berlegalitas sementara yang lain masih berupa komunitas.
Bagaimana dengan data SDM yang bergabung pada UMKM apakah sudah dilakukan pendataan?	Pendataan sudah dilakukan tapi masih hanya berupa pelaku dengan jenis usahanya, belum mendalam.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa ada permasalahan kepemimpinan yang terjadi, terdapat perbedaan visi terhadap bentuk legalitas pada pengurus dan anggota, pelaku UMKM masih berbentuk

komunitas belum memiliki legalitas usaha (Seperti: CV, PT, Koperasi) dan belum memiliki basis data SDM secara rinci sesuai kondisi dan kebutuhan organisasi.

Hasil wawancara masalah pemasaran

Tabel 4. Hasil Wawancara masalah pemasaran

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pemasaran masih internal UMKM dan belum menjangkau pasar secara luas, atau sudah dilakukan secara <i>online</i> dan memanfaatkan <i>e-commerce</i> ?	Sudah ada beberapa, namun masih ada yang konvensional karena berbagai situasi dan keadaan.
Apakah kualitas produk sudah terstandar, memiliki tampilan desain kemasan menarik dan foto produk?	Untuk tampilan produk pada umumnya sudah dapat di kategorikan baik
Apakah untuk masalah rasa kurang menarik dan belum berstandar?	Untuk rasa sudah dapat bersaing mengikuti keinginan pasar/ konsumen.
Apakah ada kendala legalitas dalam ekspansi usaha saat mengikuti tender/ lelang?	Untuk legalitas, masih ada kendala seperti yang dikatakan saat kegiatan implementasi kemarin sehubungan dengan ijin dan sertifikasi halal contohnya, selain itu keterbatasan informasi sehubungan dengan pengurusan izin PIRT sebagaimana dapat kita ketahui ini dapat dijadikan langkah awal bagi anggota UMKM dapat memasarkan produk dengan lebih luas dan menggunakan platform media apapun yang mampu meningkatkan perekonomian.
Ketika sudah ada yang melakukan penjualan <i>online</i> , apakah untuk penjualan <i>offline</i> yang sebelumnya sudah terbentuk, terpengaruh secara signifikan untuk penjualannya?	Dalam penjualan <i>online</i> banyak membantu dalam memasarkan produk, akan tetapi untuk produk tertentu ada yang tidak bias dilakukan melalui media ini dan lebih baik dengan model konsinyasi contoh : rempeyek, kerupuk/ keripik, dll.

Dari hasil wawancara di atas, untuk kualitas produk sudah bagus, tetapi tampilan desain kemasan dan foto produk pada *e-commerce* kurang menarik, lalu pemasaran

masih bersifat internal UMKM, belum menjangkau pasar secara luas masih bersifat konsinyasi.

Hasil wawancara masalah keuangan

Tabel 5. Hasil Wawancara masalah Keuangan

Pertanyaan	Jawaban
Apakah UMKM mengalami kesulitan dalam pemodalannya?	Ya, mengingat sektor yang mendominasi pergerakan UMKM adalah modal dan kemudian mengikuti sektor sektor lainnya seperti sumber daya manusia, strategi pemasaran dan laporan keuangan.
Apakah saat ini bergantung pada "Bank Keliling"?	Tidak, untuk itu perlu adanya informasi terkait dengan pemodalannya dari pemerintah dan/atau sektor swasta bagi UMKM untuk lebih disosialisasikan dengan maksimal guna menjaga pelaku UMKM terjebak dengan iming iming "Bank Keliling" tersebut.
Apakah <i>mindset</i> terhadap ekspansi usaha kurang, berpikir takut rugi, bukan bagaimana keluar dari situasi rugi (jika terjadi).	Untuk pengembangan usaha sudah pasti menjadi prioritas bagi pelaku UMKM yang sudah mulai mapan, selain ekspansi usaha bisa juga dengan diversifikasi produk untuk lebih beragam. Namun untuk pencapaian hal ini diperlukan 1) pendampingan dalam pengembangan SDM, kemudahan birokrasi dan juga kekuatan sektor finansialnya.

Pertanyaan	Jawaban
	2) Membangkitkan minat masyarakat sekitar untuk dapat ambil bagian dan peran aktif untuk menunjang UMKM itu sendiri. 3) Wadah/sarana bagi pelaku UMKM untuk berbagi informasi sehingga mempermudah mendapatkan solusi apabila ada kesulitan yang dihadapi.

Dari hasil wawancara di atas, diketahui bahwa anggota UMKM kesulitan dalam permodalan dan laporan keuangan.

Pemberian Materi

Pelaksanaan pemberian materi PKM dalam rangka memberikan pengetahuan dan penyuluhan serta pemahaman untuk mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia yang berdaya guna, efektif dan efisien dalam menggerakkan roda organisasi UMKM. Tentu tujuan akhir dari pengelolaan SDM yang baik adalah tercapainya kesejahteraan anggota UMKM. Pelaksanaan PKM berlangsung di lapangan serbaguna Perum Griya Cendekia Desa Curug Kabupaten Bogor pada tanggal 14 November 2021.

Kegiatan PKM ini dihadiri para pelaku UMKM yang tergabung dalam kelompok UMKM Griya Cendekia, Bapak/ Ibu dosen pendamping, Bapak Ketua RW, Ketua UMKM Griya Cendekia, serta mahasiswa/i Prodi Magister Manajemen Universitas Pamulang.



Gambar 1. Penyampaian materi Manajemen SDM

Pelaksanaan PKM ini dibagi ke dalam dua sesi, yaitu sesi penyampaian materi, dan sesi diskusi/ tanya jawab. Sesi penyampaian materi dilakukan terlebih dahulu dengan harapan dapat memperdalam dan memperluas wawasan para peserta mengenai ilmu manajemen. Selanjutnya sesi kedua berupa diskusi dan tanya jawab dilakukan untuk menggali lebih lanjut permasalahan yang

dihadapi oleh peserta serta solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi permasalahan tersebut.

Mengingat pelaksanaan PKM ini mengangkat 3 (tiga) ilmu manajemen, maka pemilihan tema besar dalam PKM ini adalah *“Implementasi Peran Ilmu Manajemen dalam Pengembangan UMKM Griya Cendekia”*. Pada pelaksanaannya menjabarkan secara detail tentang pengertian serta prinsip-prinsip dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran dan Manajemen Keuangan serta bagaimana penerapannya dalam pengelolaan UMKM. Materi pelatihan sendiri dipilih berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di lapangan, sehingga materi yang disampaikan menjadi sangat relevan dengan realita permasalahan yang dihadapi oleh pelaku UMKM.

Saat pemaparan materi disampaikan, para pelaku UMKM sangat antusias dalam mengikuti dan menyimak materi. Antusiasmi tersebut terjaga sampai dengan sesi tanya jawab sehingga terlihat dari keaktifan peserta pelatihan memberikan pertanyaan, berbagi informasi dan pengalaman. Pelaku UMKM mengajukan pertanyaan kepada narasumber terkait kendala dan permasalahan yang ditemuinya dalam mengelola UMKM.



Gambar 2. Pemberian penghargaan kepada pengurus UMKM

Materi manajemen SDM memberikan pengetahuan mengenai arti penting dari SDM itu sendiri yang bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Subowo and Setiawan 2015). Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan asset terpenting didalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil. Keberhasilan didalam suatu organisasi atau perusahaan, sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang unggul. Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015, versi 1.4) adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); kemampuan menguasai gramatika secara abstrak maupun batiniah.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi tersebut, maka kompetensi merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan kemampuan kompetitif perusahaan itu sendiri. Begitu pula pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), kompetensi SDM juga memiliki peranan penting dalam perkembangan UMKM tersebut.

Untuk meningkatkan kompetensi SDM pada UMKM Griya Cendekia di desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor maka perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan SDM, *Mentoring* dan *Coaching*. Pelatihan dan Pengembangan berdasarkan pada konsep *human capital* untuk mencapai *sustainable competitive advantage*, pelaku UMKM perlu untuk mengadakan

pelatihan dan pengembangan bagi pekerja. Pelatihan kewirausahaan yang berfokus kepada pelatihan manajemen dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi yang banyak diberikan akses oleh pemerintah maupun swasta. Pelatihan *hard skill* dan *soft skill* bisa dimanfaatkan oleh usaha mikro, kecil dan menengah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.



Gambar 3. Sambutan dari Pusat Kerjasama Universitas Pamulang

Bedasarkan permasalahan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka solusi yang ditawarkan kepada UMKM Griya Cendekia di desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor adalah:

1. Melakukan pendataan anggota UMKM Griya Cendekia
Pendataan dilakukan dengan mencantumkan kriteria yang diperlukan (misal: pendidikan, pengalaman, keahlian, pelatihan yang pernah diikuti, dan lainnya). Berbekal data anggota maka dapat dilakukan penyusunan basis data Pelaku UMKM.
2. Membuat basis data
Basis data ini dapat dibuat dengan menggunakan data yang telah dilakukan sebelumnya. Basis data merupakan data hidup/ aktif yang dapat berubah sesuai dengan perkembangan dan perubahan kondisi SDM.
3. Menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia
Basis data yang telah dibuat sebagai panduan dalam menyusun rencana pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan UMKM (perekrutan, pendidikan dan pelatihan, pengembangan).

4. Mencari peluang pelatihan dan pengembangan
Memanfaatkan SDM yang dimiliki untuk mencari dan menghimpun informasi terkait pelatihan baik *online* maupun *offline* yang dapat diikuti oleh anggota UMKM.
5. Mengadakan pelatihan dan pengembangan
Kegiatan pelatihan dan pengembangan harus ditinjau dari aspek aspek kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja.
6. Memberikan fasilitas *mentoring* dan *coaching* dengan para pengusaha sejenis yang sudah sukses di bidangnya.
Mentoring dan *Coaching* akan mendorong pelaku atau pekerja UMKM untuk belajar dari pengalaman dan tindakan serta apa yang telah dilakukan oleh pengusaha yang sukses atau perusahaan yang lebih besar. Keberadaan mentor atau *coach* sebagai *role model* bagi pelaku UMKM akan membuka pengetahuan dan meningkatkan *skill* dalam menjalankan usaha sehingga produktivitas meningkat dan muncul inovasi baru. Keunggulan lain dari program tersebut adalah bersifat jangka panjang yakni hubungan holistik berupa rekan bisnis yang bermanfaat dalam kerjasama atau pendanaan diantara dua perusahaan.
7. Menjaga dan mengembangkan hubungan SDM
Pengurus UMKM harus terus menjaga dan mengembangkan hubungan baik dengan SDM pelaku UMKM yang bernaung pada mereka

SIMPULAN

Kesimpulan

1. Mengadakan Pengabdian Kepada Masyarakat Lanjutan untuk pendampingan terhadap manajemen dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan level UMKM dan menjadikan UMKM yang bersinergi
2. Pada Pengabdian Kepada Masyarakat selanjutnya melaksanakan pendampingan pengurusan SDM dalam mengelola basis

data, melakukan pengelompokan SDM dan meningkatkan kemampuan SDM.

3. Pada Pengabdian Kepada Masyarakat selanjutnya harus melibatkan bidang manajemen lainnya yaitu manajemen keuangan dan manajemen pemasaran, dalam upaya mewujudkan UMKM yang bersinergi dan mandiri serta memperoleh bantuan dana pengembangan.

Saran

1. Memastikan manajemen SDM dilakukan dengan serius dan komitmen tinggi.
2. Mendorong pendataan SDM termasuk kepada calon pelaku UMKM potensial yang belum berani untuk terjun langsung dalam dunia UMKM.
3. Mendorong keterlibatan akademisi pada Magister Manajemen Universitas Pamulang untuk bersinergi dan melakukan kerjasama dengan UMKM yang memiliki potensi berkembang dan ingin terus maju.
4. Agar UMKM mendapatkan perhatian yang lebih dari pemerintah maka harus dibuat kelompok – kelompok tani yang lebih terorganisasi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki Ranto. 2007. Korelasi antara Motivasi, Knowledge of Entrepreneurship dan Independensi dan The Entrepreneur's Performance pada Kawasan Industri Kecil, Manajemen Usahawan Indonesia, LMFE-UI, Jakarta.
- BI dan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia. 2015. Profil Bisnis UMKM, LPPI, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional (2014) Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke delapan Belas Edisi IV. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Dr. Asnaini, M.A. 2012. Manajemen Keuangan, Teras, Yogyakarta.
- Dr. H. Masram, SE., MM., M.Pd. dan Dr. Hj. Mu'ah, SE., MM. 2017. Manajemen

- Sumber Daya Manusia Profesional,
Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Dr. Lilis Sulastri, MM. 2016. Manajemen
Usaha Kecil Menengah, La Good
Publishing, Bandung.
- <https://www.kemenkopukm.go.id/data-umkm>
- Ir. Agustina Shinta, M.P. 2011. Manajemen
Pemasaran, UB Press, Malang.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja
Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja
Grafindo Persada.
- Sri Mulyono dkk. 2021. Pengantar Manajemen,
CV. Media Sains Indonesia, Bandung.
- Subowo dan Setiawan. 2015. Pengaruh
Kepemimpinan Transformasional dan
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan pada PT. Multi Artistika
Cithra. AGORA. Vol. 3 No. 1. Hal: 33-
47
- Sudiarta, Putu Lanang Eka, Ketut Kirya dan
Wayan Cipta. 2014. Analisis Faktor-
faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
(UMKM) di Kabupaten Bangli. Jurnal
Manajemen. Vol. 2 No.1
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, PT.
Alfabet, Bandung.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang
Usaha Mikro Kecil dan Menengah.