



STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM USAHA UMKM AMPLANG DI PONDOK PESANTREN MAMBAUL KHAIROT

Hariyanto¹, Yuni Firayanti², Marhamah³

^{1,2,3}Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Jl. Parit Derabak, Kalimantan Barat, 78122, Indonesia
Email: hariyantounukalbar@gmail.com

Article History

Received: 12-08-2025
Revision: 24-07-2025
Accepted: 28-07-2025
Published: 31-08-2025

Abstract. This research aims to analyze the strategies for improving human resource competencies in managing Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) based on pesantren, especially in the production of amplang at Pondok Pesantren Mambaul Khairat. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. Data analysis employs qualitative data analysis with the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research results show that the strategy to improve human resource competencies is carried out through practice-based training (learning by doing), instilling work values such as discipline and responsibility, a regeneration system for students, and active participation in every production process. Supporting factors for business development include the social legitimacy of the pesantren, availability of local raw materials, community support, student motivation, and a simple marketing network. Nevertheless, the business still faces obstacles such as limited capital, simple production equipment, traditional marketing, weak management, and minimal external support. This study concludes that strengthening HR competencies and synergy with external support are the main keys to improving the competitiveness and sustainability of pesantren amplang SMEs.

Keywords: Amplang, Competence, Human Resources, Management, Pesantren, Strategy, UMKM

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam pengelolaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berbasis pesantren, khususnya pada produksi amplang di Pondok Pesantren Mambaul Khairat. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kompetensi SDM dilakukan melalui pelatihan berbasis praktik (*learning by doing*), penanaman nilai kerja seperti kedisiplinan dan tanggung jawab, sistem regenerasi santri, serta partisipasi aktif dalam setiap proses produksi. Faktor pendukung pengembangan usaha meliputi legitimasi sosial pesantren, ketersediaan bahan baku lokal, dukungan masyarakat, motivasi santri, dan jaringan pemasaran sederhana. Namun demikian, usaha masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan modal, peralatan produksi sederhana, pemasaran tradisional, lemahnya manajemen, serta minimnya dukungan eksternal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kompetensi SDM dan sinergi dengan dukungan eksternal merupakan kunci utama untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan UMKM amplang pesantren.

Kata Kunci: Amplang, *Human Resource Strategy, Management Competence, Pesantren, UMKM*

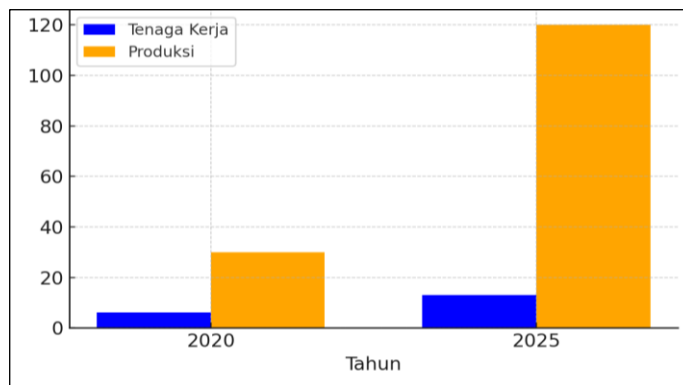
How to Cite: Hariyanto., Firayanti, Y., & Marhamah. (2025). Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Usaha UMKM Amplang di Pondok Pesantren Mambaul Khairat. *ECONOMETRICS: Journal of Sustainable Economics and Management*, 1 (3), 151-160. <http://doi.org/10.54373/econom.v1i3.148>

PENDAHULUAN

Pondok pesantren memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang tidak hanya berlandaskan pada pendidikan agama, tetapi juga memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Salah satu bentuk aktualisasi peran tersebut adalah pengelolaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang tidak hanya menopang kemandirian ekonomi pesantren, tetapi juga memberikan kesempatan bagi santri untuk belajar kewirausahaan (Firayanti et al., 2024). Di Pondok Pesantren Mambaul Khairat, pengelolaan usaha amplang menjadi salah satu bentuk nyata upaya mengembangkan keterampilan sekaligus mendukung perekonomian pesantren.

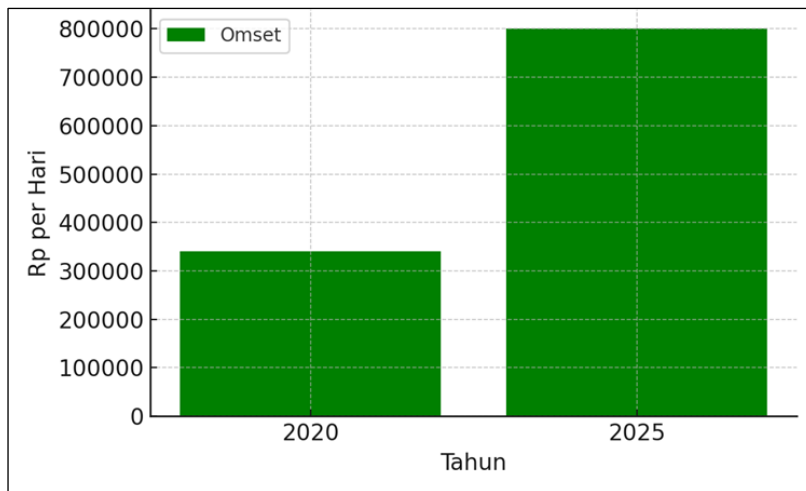
UMKM pada hakikatnya merupakan unit usaha produktif yang berdiri sendiri, dimiliki oleh individu atau badan usaha dalam berbagai sektor ekonomi. Perbedaan antara usaha mikro, kecil, menengah, dan besar umumnya ditentukan berdasarkan aset, omzet, serta jumlah pekerja (Tambunan, 2012). Data Badan Pusat Statistik (2021) mencatat jumlah UMKM pada tahun 2013 sebanyak 6,7 juta unit usaha dengan 16,9 juta tenaga kerja, sementara data Kementerian Koperasi dan UMKM (2024) menunjukkan jumlah UMKM meningkat menjadi 1,571 juta unit dengan 25,5 juta tenaga kerja. Angka ini memperlihatkan peran vital UMKM dalam perekonomian nasional meskipun mengalami dinamika akibat pandemi dan tantangan ekonomi global.

Meskipun perannya signifikan, UMKM masih menghadapi berbagai kendala, baik internal maupun eksternal. Permasalahan yang umum dihadapi UMKM meliputi keterbatasan akses modal, manajemen usaha yang kurang efektif, serta rendahnya kualitas SDM (Putra et al., 2018 dalam Abdullah, 2023). SDM yang berkualitas merupakan faktor kunci keberhasilan UMKM karena berpengaruh pada produktivitas, efisiensi operasional, serta daya saing produk (Hamali, 2016; Atiyatna et al., 2021). Dalam konteks ini, pengembangan SDM mencakup peningkatan keterampilan teknis, pengelolaan keuangan, dan pemasaran berbasis teknologi (Inayah, 2022; Irawan et al., 2023).



Gambar 1. Perkembangan tenaga kerja dan produksi harian (2020–2025)

Diagram diatas memperlihatkan peningkatan signifikan pada dua aspek utama, yaitu jumlah tenaga kerja dan kapasitas produksi harian. Jumlah tenaga kerja bertambah dari 6 orang pada tahun 2020 menjadi 13 orang pada tahun 2025. Sementara itu, produksi harian meningkat dari 30 kg menjadi 120 kg dalam periode yang sama. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan produktivitas serta peran UMKM dalam menyerap tenaga kerja.



Gambar 2. Perkembangan Omset Harian (2020–2025)

Diagram di atas menunjukkan adanya peningkatan omset harian yang cukup signifikan dalam kurun waktu lima tahun. Pada tahun 2020, omset harian UMKM Pondok Pesantren Mambaul Khairat tercatat sebesar Rp 340.000. Angka tersebut kemudian meningkat menjadi Rp 800.000 pada tahun 2025. Peningkatan lebih dari dua kali lipat ini menandakan adanya keberhasilan strategi pengelolaan usaha, terutama dalam aspek pemasaran, peningkatan kapasitas produksi, serta perbaikan kualitas produk yang dihasilkan. Fakta ini mengindikasikan bahwa UMKM pesantren tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berkembang pesat sehingga memberikan kontribusi nyata bagi kemandirian ekonomi lembaga dan masyarakat sekitar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kompetensi SDM dalam pengelolaan usaha amplang di Pondok Pesantren Mambaul Khairat, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam pengembangan usaha berbasis pesantren. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna, pengalaman, serta praktik pengelolaan SDM yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

Lokasi penelitian berada pada unit usaha pengolahan amplang di Pondok Pesantren Mambaul Khairat, dengan subjek penelitian meliputi pengelola, pekerja, serta pihak pesantren.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan ditentukan secara purposive, terdiri atas sepuluh responden yang terlibat langsung dalam pengelolaan usaha. Data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, serta literatur yang relevan dengan pengembangan UMKM dan peningkatan kompetensi SDM. Untuk menjamin kredibilitas, digunakan teknik triangulasi sumber, metode, dan waktu, sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat konsistensi dan validitas yang lebih tinggi. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi utama peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di usaha amplang pesantren dilakukan melalui pelatihan berbasis praktik langsung atau *learning by doing*. Model ini dipilih karena dianggap lebih sesuai dengan karakteristik santri yang terbiasa belajar melalui pengalaman. Santri belajar dari senior maupun pengasuh dengan pendekatan pewarisan keterampilan secara turun-temurun. Metode seperti ini mempercepat adaptasi, meski belum tertata dalam kurikulum formal. Temuan ini mendukung Putri et al. (2022) yang menyatakan bahwa pembelajaran kontekstual lebih efektif dalam pengembangan usaha berbasis komunitas. Dengan demikian, metode praktis menjadi modal utama dalam membangun kompetensi dasar para santri.

Strategi pesantren juga menekankan penanaman nilai kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kebersamaan. Nilai-nilai ini tidak hanya membentuk perilaku kerja, tetapi juga memperkuat ikatan sosial antar-santri. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan budaya kerja yang kolektif dan berorientasi pada keberlanjutan. Bukit et al. (2024) menegaskan bahwa pengembangan SDM harus mengintegrasikan aspek teknis dan moral agar produktivitas dapat terjaga. Oleh karena itu, strategi di pesantren dapat dipandang sebagai pendekatan holistik yang menggabungkan keterampilan dan nilai. Keberhasilan usaha tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga karakter pekerja.

Penelitian menemukan bahwa keterampilan inovasi produk masih terbatas. Produk amplang yang dihasilkan cenderung monoton dengan sedikit variasi rasa maupun kemasan. Hal ini menjadi kelemahan karena pasar modern menuntut inovasi berkelanjutan untuk menjaga daya tarik konsumen. Ardiyana (2021) juga menemukan bahwa UMKM cenderung stagnan

karena terjebak pada rutinitas produksi tanpa pengembangan kreativitas. Kondisi ini menunjukkan perlunya strategi baru untuk meningkatkan kapasitas inovasi. Tanpa adanya inovasi, keberlanjutan usaha akan sulit bersaing dengan produk sejenis.

Pesantren juga memanfaatkan sistem regenerasi untuk menjaga kesinambungan usaha. Santri senior melatih junior sehingga tercipta proses *capacity building* yang berulang. Model regenerasi ini memperkuat keberlangsungan usaha karena tidak bergantung pada individu tertentu. Firayanti (2023) menegaskan bahwa pemberdayaan masyarakat yang berhasil ditandai dengan adanya agen-agen baru yang mampu melanjutkan program. Dengan demikian, usaha amplang pesantren memiliki fondasi keberlanjutan jangka panjang. Regenerasi menjadi aset penting dalam memastikan usaha tetap berjalan meski terjadi pergantian anggota.

Keterlibatan aktif santri dalam setiap tahap produksi juga mencerminkan pendekatan partisipatif. Partisipasi ini bukan sekadar bentuk keterlibatan tenaga kerja, tetapi juga proses pembelajaran sosial dan ekonomi. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa pemberdayaan bukan hanya tentang peningkatan pendapatan, melainkan juga peningkatan kapasitas individu. Sesuai dengan pandangan Wulansari (2023), partisipasi aktif merupakan elemen penting dalam membangun kemandirian masyarakat. Dengan demikian, strategi peningkatan SDM di pesantren tidak hanya berdampak pada usaha, tetapi juga pada pengembangan diri santri.

Strategi peningkatan SDM di usaha amplang pesantren mencakup pembelajaran praktis, penanaman nilai, regenerasi, dan partisipasi aktif. Strategi ini sejalan dengan teori pemberdayaan masyarakat yang menekankan pada transfer keterampilan dan nilai secara berkelanjutan. Namun, keterbatasan inovasi menjadi catatan penting yang perlu diatasi agar usaha lebih kompetitif. Oleh karena itu, strategi ini bisa dikategorikan berhasil pada aspek dasar, tetapi masih membutuhkan penguatan pada aspek kreatif dan manajerial. Dengan demikian, pesantren perlu memperluas model pelatihannya untuk menjawab tuntutan pasar yang semakin dinamis.

Faktor Pendukung dalam Pengembangan Usaha Amplang Pesantren

Faktor pendukung yang utama dalam pengembangan usaha amplang pesantren adalah keberadaan pesantren itu sendiri. Sebagai lembaga pendidikan dan sosial, pesantren menjadi pusat aktivitas yang memberikan legitimasi moral sekaligus dukungan kelembagaan. Keberadaan pesantren juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap produk yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan Firayanti (2023) yang menekankan peran lembaga komunitas sebagai modal sosial dalam pembangunan ekonomi lokal. Artinya, pesantren bukan hanya

tempat belajar agama, tetapi juga pusat penguatan ekonomi masyarakat. Dukungan kelembagaan inilah yang menjadi pondasi utama usaha.

Ketersediaan bahan baku ikan yang melimpah di sekitar pesantren juga menjadi faktor pendukung penting. Lokasi yang dekat dengan sumber bahan baku menurunkan biaya produksi dan menjamin kontinuitas suplai. Keunggulan geografis ini menjadi modal komparatif yang mendukung daya saing produk. Wulansari (2023) menyatakan bahwa akses terhadap bahan baku lokal merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan UMKM pangan. Dengan demikian, usaha amplang pesantren memiliki kekuatan struktural dari sisi rantai pasok. Hal ini memberi peluang besar bagi usaha untuk tetap konsisten dalam produksi.

Dukungan masyarakat sekitar juga tidak bisa diabaikan. Masyarakat tidak hanya menerima keberadaan usaha, tetapi juga menjadi konsumen sekaligus promotor produk. Dukungan sosial ini memperkuat penerimaan pasar lokal yang sangat penting untuk keberlanjutan usaha. Yuliani (2022) menyatakan bahwa penerimaan sosial terhadap produk lokal merupakan indikator kunci keberhasilan usaha berbasis komunitas. Dengan adanya dukungan masyarakat, usaha amplang pesantren lebih mudah berkembang. Produk yang diterima masyarakat lebih cepat mendapat pasar yang stabil.

Motivasi santri sebagai tenaga kerja juga menjadi faktor internal yang sangat berpengaruh. Santri tidak hanya bekerja untuk memperoleh pengalaman, tetapi juga belajar tentang kewirausahaan. Motivasi ini memperkuat keberlanjutan usaha karena santri terlibat secara sukarela dengan semangat belajar. Bukit et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif dengan produktivitas. Oleh karena itu, tingginya motivasi santri berkontribusi langsung terhadap keberhasilan usaha amplang pesantren. Motivasi menjadi modal psikologis yang memperkuat aspek teknis dan sosial.

Faktor jaringan pemasaran sederhana yang sudah ada juga menjadi pendukung. Walaupun masih terbatas, adanya jalur distribusi lokal memudahkan produk dikenal masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa usaha telah memiliki pondasi pemasaran awal yang bisa dikembangkan. Sesuai dengan pandangan Ardiyana (2021), jaringan distribusi awal sangat penting bagi UMKM sebagai langkah awal memperluas pasar. Dengan adanya jaringan ini, produk amplang pesantren memiliki potensi untuk berkembang lebih luas. Pondasi distribusi yang kecil bisa menjadi awal menuju pemasaran yang lebih besar. Faktor pendukung usaha amplang pesantren terdiri dari dukungan kelembagaan pesantren, ketersediaan bahan baku, penerimaan masyarakat, motivasi santri, dan jaringan pemasaran awal. Faktor-faktor ini menunjukkan adanya kombinasi modal sosial, ekonomi, dan psikologis yang saling melengkapi. Temuan ini sejalan dengan teori pemberdayaan masyarakat yang menekankan pentingnya sinergi antara

sumber daya internal dan eksternal. Dengan dukungan yang kuat, usaha amplang pesantren memiliki peluang besar untuk berkembang lebih maju. Namun, potensi ini tetap harus diiringi strategi penguatan agar tidak terhenti di tahap awal.

Faktor Penghambat dalam Pengembangan Usaha Amplang Pesantren

Meskipun memiliki banyak faktor pendukung, usaha amplang pesantren juga menghadapi sejumlah hambatan. Hambatan yang paling menonjol adalah keterbatasan modal usaha. Modal yang terbatas membuat inovasi dan ekspansi sulit dilakukan. Kondisi ini mengakibatkan usaha cenderung berjalan dalam skala kecil. Sutrisno (2020) menyatakan bahwa akses pembiayaan menjadi tantangan klasik bagi UMKM di Indonesia. Dengan keterbatasan modal, usaha amplang pesantren sulit berkembang lebih kompetitif. Hambatan ini menjadi masalah utama yang perlu segera diatasi.

Selain modal, keterbatasan peralatan produksi juga menjadi penghambat. Peralatan sederhana membuat kualitas produk kurang konsisten. Padahal, pasar modern menuntut standar kualitas yang tinggi dan seragam. Wulansari (2023) menemukan bahwa teknologi produksi sangat menentukan daya saing UMKM pangan. Tanpa dukungan teknologi yang memadai, usaha amplang pesantren sulit meningkatkan kapasitas produksi. Hambatan ini membatasi ruang gerak usaha untuk masuk ke pasar yang lebih luas.

Hambatan berikutnya adalah pemasaran yang masih bersifat tradisional. Produk hanya dipasarkan di sekitar lingkungan pesantren tanpa strategi digital yang jelas. Kondisi ini membuat jangkauan pasar sangat terbatas. Yuliani (2022) menekankan bahwa di era digital, UMKM harus memanfaatkan pemasaran daring agar mampu menjangkau konsumen lebih luas. Minimnya strategi pemasaran digital membuat produk amplang pesantren kehilangan potensi besar. Hambatan ini memperlambat laju perkembangan usaha di pasar modern.

Kelemahan dalam manajemen usaha juga menjadi hambatan serius. Administrasi keuangan, pencatatan, dan perencanaan usaha belum dilakukan secara sistematis. Hal ini menyebabkan usaha sulit menarik mitra maupun investor. Ardiyana (2021) menegaskan bahwa lemahnya kapasitas manajerial merupakan salah satu penyebab utama stagnasi UMKM. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek manajemen masih perlu mendapatkan perhatian serius. Tanpa sistem manajemen yang baik, usaha amplang pesantren sulit berkembang secara profesional. Minimnya dukungan eksternal juga memperburuk situasi. Hingga kini, usaha amplang pesantren belum mendapatkan pendampingan atau kemitraan yang signifikan dari pemerintah maupun sektor swasta. Padahal, Firayanti (2023) menegaskan bahwa kemitraan lintas sektor sangat penting dalam memperkuat daya saing UMKM. Ketiadaan dukungan

eksternal membuat usaha berjalan sendiri dengan sumber daya terbatas. Hal ini memperlambat akselerasi usaha menuju tahap yang lebih besar. Hambatan ini menjadi tantangan struktural yang tidak bisa diatasi hanya oleh internal pesantren.

Oleh Karena itu, faktor penghambat usaha amplang pesantren meliputi keterbatasan modal, peralatan produksi, pemasaran tradisional, lemahnya manajemen, dan kurangnya dukungan eksternal. Hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa meskipun usaha memiliki kekuatan internal, terdapat kelemahan struktural yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori pemberdayaan yang menyatakan bahwa keberhasilan usaha masyarakat ditentukan oleh kombinasi modal internal dan dukungan eksternal. Oleh karena itu, diperlukan strategi pemberdayaan yang lebih komprehensif agar usaha amplang pesantren dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia, faktor pendukung, dan faktor penghambat dalam pengembangan usaha amplang di pesantren, dapat disimpulkan beberapa hal berikut.

- Strategi peningkatan kompetensi SDM di pesantren dilakukan melalui pelatihan berbasis praktik (*learning by doing*) yang diwariskan secara turun-temurun, serta penguatan nilai moral dan etos kerja. Strategi ini terbukti efektif dalam membangun keterampilan teknis dan karakter kerja santri, meskipun masih terbatas pada aspek inovasi produk dan penguasaan teknologi.
- Faktor pendukung pengembangan usaha meliputi legitimasi sosial pesantren sebagai lembaga pendidikan, ketersediaan bahan baku lokal yang melimpah, dukungan masyarakat sekitar, serta motivasi tinggi dari para santri. Faktor-faktor ini membentuk modal sosial, ekonomi, dan psikologis yang saling menguatkan keberlanjutan usaha.
- Faktor penghambat pengembangan usaha antara lain keterbatasan modal, keterbatasan peralatan produksi, lemahnya strategi pemasaran, rendahnya kapasitas manajemen usaha, serta minimnya dukungan eksternal dari pemerintah maupun mitra swasta. Hambatan-hambatan tersebut memperlambat inovasi, ekspansi pasar, dan peningkatan daya saing usaha.

REFERENSI

- Adiguna, P., Sutariyono, S., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., AR, R., Hakim, M. P., Syaputra, R., & Sitohang, R. M. (2024). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada UMKM melalui keterampilan digital dalam produksi pangan. *Journal of Community Research & Engagement*, 1(1), 92–102. <https://doi.org/10.60023/v1sgmx97>
- Aisyah, N., Indriani, R., & Jannah, M. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dalam organisasi*. Penerbit Media Akademika.
- Ananta, N. P., Ramadhan, A., Meirinawati, M., & Suprpto, F. A. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan ekonomi lokal pada sektor UMKM di Sentra Wisata Kuliner Karah, Kota Surabaya. *Bappenas Working Papers*, 7(1), 72–85. <https://doi.org/10.47266/bwp.v7i1.310>
- Arief, M., & Nisak, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi dalam organisasi*. Penerbit Buku Biru.
- Atiyatna, D. P., Bashir, A., & Hamidi, I. (2021). Identifying factors influencing the labor productivity of SMEs in South Sumatra. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 19(1), 91–100. <https://doi.org/10.29259/jep.v19i1.13111>
- Bryson, J. M. (2021). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Bukhari, R., & Pasaribu, R. (2019). *Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Pengembangan Sdm Pada Umkm Srikrisna Bali Silver. (n.d.). *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat*, 3(2). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/seminarfeb/article/view/10444>
- David, F. R. (2020). *Strategic management: Concepts and cases* (15th ed.). Pearson Education.
- Eksan, F. (2020). *Manajemen kompetensi sumber daya manusia*. Andi Publisher.
- Firayanti, Y., Rani, T. C., & Mahardhika, T. (2024). Peranan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja UMKM: Studi kasus pada pelaku UMKM di Desa Kuala Dua, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 1(9), 692–712. <https://doi.org/10.62335>
- Ghiffari, A., Pamulang, U., Parung, K., Manusia, S. D., & Manajemen, P. (2024). Pelatihan UMKM sehat terdiri dari SDM yang hebat bagi peserta UMKM Pondok Pesantren Assyifa Kecamatan Parung Bogor. *RENATA Jurnal Pengabdian Masyarakat Kita Semua*, 2(3), 291–295. <https://doi.org/10.61124/1.renata.76>
- Girniawan, H., Pratama, D., & Rahman, A. (2019). *Kompetensi dalam organisasi: Teori dan praktik*. Penerbit Ilmu Manajemen.
- Halim, N. (2020). *Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM): Strategi dan tantangan dalam ekonomi nasional*. Pustaka Bangsa.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2020). *Manajemen kompetensi: Strategi meningkatkan daya saing organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Inayah, N. (2022). Pendidikan dan pengembangan human capital. *Kompasiana*. https://www.kompasiana.com/naurahinayah3216/629724cfbb44864c37425cf2/jurnal-pendidikan-dan-pengembangan-human-capital?page=all&page_images=1
- Irawan, I., Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, Kade, I. A., K, R., & Saputra, M. A. (2023). Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi. CV. Eureka Media Aksara.

- Istikomah, I., & Kushendar, K. (2024). Competency-based human resource development in the digital era. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital*, 6(1), 45–56. <https://doi.org/10.1234/jmbd.v6i1.2024>
- Junaidah. (2022). Implementasi manajemen strategis dalam pendidikan tinggi Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2). AURA CV. Anugrah Utama Raharja.
- Kadarisman, M. (2020). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2020). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business Press.
- Kompetensi pengelola koperasi dan UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). (n.d.). *Community Development Journal*, 5(6). <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i6.36463>
- Linda, O., & Novita, F. (2018). *Kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Penerbit Karya Ilmu.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (2021). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. Jossey-Bass.
- Malikhah, I., Nst, A. P., Sari, Y., Sain, F. S., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). Implementasi kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21773>
- Masruhiyah, N., Murti, W., & Kurniati, A. (2024). Pemberdayaan sumber daya manusia pada era digital untuk meningkatkan produktivitas kerja UMKM. *JGG-Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan*, 14(1). <https://doi.org/10.21009/jgg.141.06>
- Mindari, E., Asoka, R., Septariani, J., & Marsi, Y. (2024). Peningkatan pemberdayaan SDM dalam UMKM. (Informasi jurnal tidak lengkap)
- Mintzberg, H. (2021). *Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management* (2nd ed.). Free Press.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2020). *Strategic management: Formulation, implementation, and control* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Porter, M. E. (2020). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. Free Press.
- Rafikah, F., & Gusti Haqiansyah. (2022). Analisis kelayakan usaha amplang: Studi kasus UD. Ogi Passompe di Desa Jone, Kecamatan Tanah Grogot, Kabupaten Paser. *Jurnal Pembangunan Perikanan dan Agribisnis*, 9(2), 82–88. <https://doi.org/10.30872/jppa.v9i2.20>
- Rahman, F., Sudarmiatin, S., & Hermawan, A. (2023). Marketing digitalization in micro, small, and medium enterprises (MSMEs) of Pamekasan Regency in post-pandemic. *IIJSE: Indonesian Interdisciplinary of Sharia Economics*, 6(1). <https://doi.org/10.31538/ijse.v6i1.1916>
- Rangkuti, F. (2022). *Manajemen strategis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Rohmat, H. (2020). *Karakteristik kompetensi dalam dunia kerja*. Penerbit Sumber Daya.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Sono, M. G., & Limpo, L. (2024). Strategi pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja UMKM di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*, 2(02), 190–198. <https://doi.org/10.58812/jekws.v2i02.1099>
- Strohmeier, S., & Parry, E. (2021). Digital human resource management: A conceptual clarification. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 174–201. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1816057>
- Suci, D. (2017). *Peran UMKM dalam perekonomian Indonesia*. Graha Ilmu.

- Sudiartana, I. M., & Narayani, K. J. D. (2024). Pelatihan dan pembekalan digital marketing melalui media sosial TikTok sebagai upaya peningkatan penjualan. (Informasi jurnal tidak lengkap)
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistyo, B., & Mulyanti, D. (2023). Strategi manajemen kesehatan di rumah sakit: Memaksimalkan pelayanan pasien dan efisiensi operasional. *Jurnal Sains dan Kesehatan*, 7(1), 09–19. <https://doi.org/10.57214/jusika.v7i1.273>
- Sunyoto, Anisykurlillah, I., Rohman, S., & Rachmadi, M. F. (2024). Optimalisasi strategi upscaling UMKM sentra olahan kedelai di Bandungan, Kabupaten Semarang. *DedikasiMU (Journal of Community Service)*, 6(4). <https://doi.org/10.30587/dedikasimu.v6i4.8788>