

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing UMKM di Era Digital

Mohd. Pajri

AMIK Depati Parbo Kerinci

Alamat: Sungai Penuh, Jambi

Korespondensi penulis: pajriamik@gmail.com

Abstract. *This research reveals that effective Human Resource Management (HRM) is essential to improve the competitiveness of MSMEs. In this research that uses descriptive qualitative methods, researchers review how improving the competence and quality of HRM through continuous training and development can help MSMEs adapt to market changes and improve their performance. The result of this study is how good HR Management not only improves the quality of the workforce, but also contributes to the sustainability and competitiveness of MSMEs in an increasingly competitive market. So that by optimising HR management, MSMEs can create a positive work environment, which in turn increases employee motivation and productivity.*

Keywords: *Competitiveness, HR Management, MSMEs.*

Abstrak. Penelitian ini mengungkapkn terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif sangat penting untuk meningkatkan daya saing UMKM. dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif deskriptif ini, peneliti mereview bagaimana peningkatan kompetensi dan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dapat membantu UMKM beradaptasi dengan perubahan pasar dan meningkatkan kinerja mereka. Hasil dari penelitian ini adalah bagaimana Manajemen SDM yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan dan daya saing UMKM di pasar yang semakin kompetitif. Sehingga dengan mengoptimalkan manajemen SDM, UMKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Daya Saing, Manajemen SDM, UMKM.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam keberlanjutan UMKM, karena kualitas dan kompetensi SDM dapat mempengaruhi kinerja dan daya saing usaha. Pengelolaan SDM yang baik, termasuk pelatihan dan rekrutmen yang tepat, sangat penting untuk mencapai tujuan dan menghadapi tantangan di pasar. Selain itu, SDM yang terampil dan berpengalaman dapat berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan pasar, sehingga UMKM dapat tetap relevan (Lestari et al., 2024). Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan usaha. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM menjadi salah satu strategi kunci untuk memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM di masa depan. Pentingnya SDM juga terlihat dalam kemampuan mereka untuk membangun hubungan yang baik dengan pelanggan dan mitra bisnis. Keterampilan komunikasi dan interpersonal yang baik dapat meningkatkan

kepuasan pelanggan dan menciptakan loyalitas, yang sangat penting bagi kelangsungan UMKM. Selain itu, SDM yang memiliki pemahaman tentang teknologi dan digitalisasi dapat membantu UMKM untuk memanfaatkan peluang di era digital, seperti pemasaran online dan e-commerce (Fitriaty, 2023). Dengan demikian, pengembangan SDM yang berkelanjutan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills yang mendukung interaksi sosial dan kolaborasi dalam tim.

Pentingnya SDM dalam keberlanjutan UMKM juga mencakup kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan regulasi dan kebijakan pemerintah yang dapat mempengaruhi operasional usaha. SDM yang memiliki pengetahuan tentang hukum dan peraturan yang berlaku dapat membantu UMKM untuk mematuhi ketentuan yang ada, sehingga mengurangi risiko hukum dan meningkatkan reputasi usaha (Evi Sirait et al., 2024). Selain itu, keberadaan SDM yang inovatif dan kreatif dapat mendorong pengembangan produk dan layanan baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar, sehingga UMKM dapat bersaing lebih efektif. Keterlibatan SDM dalam proses perencanaan strategis juga dapat memberikan perspektif yang berharga, karena mereka sering kali memiliki wawasan langsung tentang tantangan dan peluang yang dihadapi di lapangan.

Dengan demikian, pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi investasi yang sangat penting untuk memastikan bahwa UMKM tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Keterampilan manajerial yang baik di antara SDM juga berkontribusi pada efisiensi operasional dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik. Dengan adanya pemimpin yang kompeten, UMKM dapat mengoptimalkan proses bisnis dan meminimalkan pemborosan, yang pada akhirnya meningkatkan profitabilitas (Sriasih & Adi, 2016). Selain itu, SDM yang memiliki kemampuan analitis dapat membantu dalam pengambilan keputusan berbasis data, yang sangat penting untuk merespons dinamika pasar dengan cepat.

Pentingnya SDM dalam keberlanjutan UMKM juga terlihat dari kemampuan mereka untuk membangun budaya organisasi yang positif. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menarik bagi talenta terbaik. Dengan demikian, UMKM yang mampu menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang kuat akan lebih mampu menarik dan mempertahankan SDM berkualitas tinggi (Winarni et al., 2023).

Selama ini beberapa UMKM menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen SDM, termasuk kesulitan merekrut pegawai yang berkualitas, keterbatasan anggaran untuk gaji, dan kurangnya keterampilan di antara pelamar. Selain itu, pengelolaan kinerja dan konflik internal juga menjadi isu yang signifikan. UMKM sering kali mengalami kesulitan dalam memberikan pelatihan yang memadai bagi karyawan, yang dapat menghambat pengembangan keterampilan dan produktivitas. Selain itu, mereka juga harus menghadapi masalah retensi karyawan, di mana pegawai yang terampil cenderung berpindah ke perusahaan yang lebih besar dengan tawaran yang lebih baik (Paramita & Laura, 2019). Keterbatasan dalam akses ke teknologi dan sistem manajemen yang efisien juga dapat menghambat kemampuan UMKM untuk mengelola SDM secara efektif (Pahira & Rinaldy, 2023). Selain itu, UMKM sering kali tidak memiliki struktur organisasi yang jelas, yang dapat menyebabkan kebingungan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.

Kurangnya pemahaman tentang pentingnya manajemen SDM yang strategis juga menjadi tantangan, di mana banyak pemilik UMKM lebih fokus pada aspek operasional daripada pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, perubahan regulasi ketenagakerjaan yang sering terjadi dapat menambah beban administrasi dan mempengaruhi kepatuhan terhadap hukum. Keterbatasan dalam jaringan profesional juga menghambat UMKM dalam mencari dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan manajemen SDM mereka. UMKM juga sering menghadapi tantangan dalam menciptakan budaya kerja yang positif, yang penting untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan (Murtadlo & Hanan, 2018).

Selain itu, mereka mungkin kesulitan dalam mengelola keragaman di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi dinamika tim. Keterbatasan dalam akses informasi dan pelatihan tentang praktik terbaik dalam manajemen SDM juga menjadi kendala, sehingga UMKM tidak dapat menerapkan strategi yang efektif. Selain itu, tekanan dari persaingan pasar yang ketat dapat membuat UMKM lebih fokus pada hasil jangka pendek, mengabaikan pengembangan SDM yang berkelanjutan (Rifa'i et al., 2018). Keterbatasan waktu dan sumber daya untuk melakukan evaluasi kinerja secara rutin juga dapat menghambat pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Konsep Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan (Rani & Mayasari, 2016). Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023).

Manajemen SDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen SDM juga mencakup aspek keberagaman dan inklusi, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menghargai perbedaan dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan. Selain itu, manajemen SDM harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar tenaga kerja dan teknologi, sehingga organisasi dapat tetap relevan dan kompetitif (Azizah & Sabtaji, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki beberapa fungsi utama yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi (Pio & Asaloei, 2020). Berikut adalah beberapa fungsi utama dalam manajemen SDM:

- 1) Rekrutmen dan Seleksi: Proses mencari, menarik, dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi. Ini melibatkan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan deskripsi pekerjaan, dan penggunaan berbagai metode untuk menarik pelamar.
- 2) Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan pelatihan kepada karyawan baru dan pengembangan keterampilan bagi karyawan yang sudah ada. Ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Manajemen Kinerja: Proses penilaian kinerja karyawan secara berkala untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang ditetapkan. Ini juga mencakup umpan balik, penetapan tujuan, dan pengembangan rencana perbaikan jika diperlukan.

- 4) **Motivasi dan Penghargaan:** Menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Ini bisa meliputi sistem penghargaan, pengakuan, dan insentif yang sesuai untuk mendorong kinerja yang baik.
- 5) **Manajemen Hubungan Karyawan:** Mengelola hubungan antara manajemen dan karyawan, termasuk menangani konflik, negosiasi, dan komunikasi. Ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.
- 6) **Kompensasi dan Tunjangan:** Menentukan struktur gaji dan tunjangan yang adil dan kompetitif untuk menarik dan mempertahankan karyawan. Ini juga mencakup pengelolaan program kesejahteraan dan manfaat lainnya.
- 7) **Perencanaan Sumber Daya Manusia:** Menganalisis kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuannya.
- 8) **Kepatuhan Hukum dan Etika:** Memastikan bahwa semua praktik SDM mematuhi hukum ketenagakerjaan dan standar etika yang berlaku. Ini termasuk perlindungan hak-hak karyawan dan pencegahan diskriminasi.
- 9) **Pengelolaan Data dan Informasi SDM:** Mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data terkait karyawan untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam manajemen SDM.

2. Daya Saing UMKM

Daya saing merujuk pada kemampuan suatu perusahaan atau entitas untuk bersaing di pasar, yang mencakup kualitas produk yang ditawarkan, inovasi dalam proses dan produk, serta efisiensi operasional dan manajerial (Soekiman & Baktiono, 2018).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Daya Saing UMKM :

- 1) **Kualitas produk,** yaitu kualitas produk yang tinggi dapat meningkatkan daya saing UMKM di pasar, terutama dalam menghadapi produk impor.
- 2) **Sumber Daya Manusia,** keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja berperan penting dalam inovasi dan produktivitas.
- 3) **Pemanfaatan teknologi,** penggunaan teknologi modern dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas produk, serta memperluas jangkauan pasar.

- 4) Akses ke pasar, kemampuan untuk menjangkau pasar yang lebih luas melalui strategi pemasaran yang efektif dan jaringan distribusi yang baik.
- 5) Regulasi dan kebijakan pemerintah, dukungan dari pemerintah dalam bentuk kebijakan yang mendukung pengembangan UMKM dapat meningkatkan daya saing.
- 6) Inovasi, kemampuan untuk berinovasi dalam produk dan proses bisnis sangat penting untuk tetap relevan di pasar yang kompetitif.
- 7) Strategi pemasaran, dimana strategi pemasaran yang tepat dapat membantu UMKM dalam menarik pelanggan dan meningkatkan penjualan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus, serta telaah literasi pada berbagai sumber yang diperoleh. Sumber-sumber yang dimaksud terdiri dari laporan penelitian serta karya ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya, sampai dengan resume dari data-data yang dikeluarkan oleh lembaga-lembaga pemerintah maupun non pemerintah. Selain itu, penulis juga melakukan observasi kepada beberapa UMKM yang untuk mengetahui sejauhmana mereka mampu berdaya saing dalam persaingan bisnis. Dalam pelaksanaanya juga, penulis mereview berbagai hasil temuan tersebut untuk kemudian dikembangkan dan diolah sehingga menjadi kesimpulan yang didapat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Manajemen SDM pada UMKM di Indonesia saat ini

Pada saat ini kondisi menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Banyak UMKM masih menghadapi keterbatasan dalam penilaian kinerja dan adaptasi terhadap perubahan teknologi serta tren pasar.

Tantangan dalam Pengelolaan SDM lebih besar diantaranya bagaimana kualitas SDM yang rendah, ketika banyak UMKM mengalami masalah dengan kualitas sumber daya manusia yang masih rendah, yang berdampak pada produktivitas usaha. Kemudian terkait konsep rekrutmen dan seleksi, dimana proses rekrutmen sering kali mengandalkan anggota keluarga, yang dapat mengakibatkan kurangnya keterampilan yang dibutuhkan

untuk posisi tertentu. Selanjutnya, kompensasi yang tidak memadai, kondisi ini diperlihatkan dengan kondisi gaji yang relatif rendah dan beban kerja yang tinggi membuat karyawan cenderung berpindah ke perusahaan lain, mengakibatkan masalah loyalitas.

Untuk meningkatkan kapasitas MSDM maka kemudian begitu pentingnya pelatihan dan pengembangan, diperlukan suatu konsep pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat bersaing di pasar. Selain itu juga bagaimana pengembangan kompetensi yang dibutuhkan sehingga dapat fokus pada pengembangan kompetensi karyawan dalam tiga aspek: pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Atas dasar apa yang dijelaskan tersebut, maka sangat dibutuhkan suatu strategi untuk meningkatkan Manajemen SDM, yaitu :

- 1) Identifikasi Keterampilan yang Diperlukan: Pelaku UMKM perlu menentukan keterampilan yang dibutuhkan untuk setiap posisi dan mencari karyawan yang sesuai.
- 2) Menerapkan Sistem Penilaian Kinerja: Penting untuk memiliki sistem penilaian kinerja yang jelas untuk menilai kontribusi karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
- 3) Membangun Lingkungan Kerja yang Positif: Menciptakan budaya kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk tetap berkontribusi dan berkembang dalam organisasi.

Kondisi manajemen SDM pada UMKM di Indonesia saat ini memerlukan perhatian lebih dalam hal pengelolaan, pelatihan, dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas. Dengan strategi yang tepat, UMKM dapat mengatasi tantangan yang ada dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia mereka secara maksimal. Kondisi manajemen SDM pada UMKM di Indonesia juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti regulasi pemerintah dan akses terhadap sumber daya.

Terkait regulasi pemerintah, bagaimana penguatan terhadap kepatuhan terhadap peraturan yaitu banyak UMKM kesulitan untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang ada, yang dapat mengakibatkan sanksi dan masalah hukum. Selanjutnya adalah bagaimana memperkuat dukungan dari pemerintah, yaitu dengan program-program pemerintah yang mendukung pelatihan dan pengembangan SDM perlu lebih dioptimalkan agar dapat diakses oleh lebih banyak UMKM.

Strategi Manajemen SDM untuk Meningkatkan Daya Saing

Strategi manajemen SDM untuk meningkatkan daya saing UMKM meliputi perencanaan SDM yang matang, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta sistem rekrutmen yang efektif. Selain itu, kolaborasi dengan stakeholder dan penerapan teknologi dalam pelatihan juga penting untuk meningkatkan kapasitas dan produktivitas.

- 1) Perencanaan SDM yang Matang
 - a) Melakukan analisis kebutuhan SDM untuk menentukan jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan.
 - b) Mengembangkan rencana rekrutmen yang mencakup deskripsi pekerjaan dan proses seleksi yang efektif.
 - c) Menetapkan struktur organisasi yang jelas untuk memfasilitasi komunikasi dan koordinasi.
- 2) Rekrutmen dan Penempatan yang Tepat
 - a) Menggunakan berbagai metode rekrutmen seperti media sosial dan portal pekerjaan untuk menjangkau kandidat berkualitas.
 - b) Melakukan proses seleksi yang ketat untuk memastikan kesesuaian kandidat dengan budaya perusahaan dan kualifikasi yang dibutuhkan.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan
 - a) Menyediakan program pelatihan yang terjadwal secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
 - b) Mendorong pembelajaran mandiri dan mengikuti perkembangan terbaru di industri.
 - c) Melakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk memberikan umpan balik yang konstruktif.
- 4) Kompensasi dan Benefit yang Kompetitif
 - a) Menawarkan paket kompensasi yang sesuai dengan standar industri untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.
 - b) Menyediakan benefit tambahan seperti asuransi kesehatan dan cuti berbayar untuk meningkatkan kepuasan karyawan.
- 5) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif
 - a) Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan keterlibatan.

- b) Menghargai dan mengakui pencapaian karyawan secara rutin untuk memotivasi tim.
- 6) Kepatuhan Terhadap Peraturan Ketenagakerjaan
 - a) Memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk upah minimum dan keselamatan kerja.
 - b) Menyimpan dokumentasi yang terorganisir untuk mendukung kepatuhan dan transparansi dalam pengelolaan SDM.

Implikasi Manajemen SDM terhadap Daya Saing UMKM

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan daya saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Praktik manajemen yang efektif, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, dapat meningkatkan kualitas SDM dan kinerja UMKM secara keseluruhan. Adapun peran Manajemen SDM dalam Daya Saing UMKM meliputi

- 1) Pengembangan Karyawan
 - a) Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.
 - b) Fokus pada pengembangan soft skills seperti kepemimpinan dan komunikasi juga diperlukan untuk adaptasi terhadap perubahan pasar.
- 2) Pengelolaan Kinerja
 - a) Sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi karyawan.
 - b) Pemberian insentif dan penghargaan atas prestasi karyawan berkontribusi pada loyalitas dan kinerja yang lebih baik.
- 3) Hubungan Manajemen dan Karyawan
 - a) Komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
 - b) Memperhatikan kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan kerja-hidup, dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 4) Tantangan dalam Manajemen SDM
 - a) Keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun pengetahuan, sering menjadi kendala bagi UMKM.

- b) Perubahan budaya dan mindset pemilik UMKM diperlukan untuk menyadari pentingnya manajemen SDM.
- 5) Dukungan dari Pemerintah
 - a) Program pelatihan dan bantuan konsultasi dari pemerintah dapat membantu UMKM dalam meningkatkan manajemen SDM.
 - b) Insentif bagi UMKM yang menerapkan praktik manajemen SDM yang baik dapat mendorong pertumbuhan dan daya saing.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting untuk meningkatkan daya saing UMKM. Peningkatan kompetensi dan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dapat membantu UMKM beradaptasi dengan perubahan pasar dan meningkatkan kinerja mereka. Manajemen SDM yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan dan daya saing UMKM di pasar yang semakin kompetitif. Dengan mengoptimalkan manajemen SDM, UMKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Implementasi sistem evaluasi kinerja yang transparan dapat membantu dalam mengidentifikasi potensi dan kebutuhan pengembangan SDM.

DAFTAR REFERENSI

- Azizah, S., & Sabtaji, H. (2022). Pengaruh Staffing Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen di Mitra Jaya Company Terhadap Kinerja Karyawan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 99–110. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.39>
- Evi Sirait, Bagus Hari Sugiharto, Jenal Abidin, Nely Salu Padang, & Johni Eka Putra. (2024). Peran UMKM dalam Meningkatkan Kesejahteraan Perekonomian di Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3816–3829. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4160>
- Fitriaty, F. (2023). Pengaruh Model Inovasi Bisnis Terhadap Keberlanjutan Bisnis Pada Umkm Di Kawasan Pariwisata Kota Jambi. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(2), 99. <https://doi.org/10.19184/bisma.v17i2.41128>
- Lestari, A., Fitria, I. J., & Saing, D. (2024). Analisis pengaruh kualitas sdm terhadap peningkatan daya saing umkm. 4(2), 1011–1018.
- Murtadlo, K., & Hanan. (2018). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan SupplyChain Management Terhadap Kinerja Ukm Dan Keunggulan Bersaing(Studi Pada UKM Pengolahan Hasil Perikanan Kecamatan Rejosjo dan Lekok KabupatenPasuruan). *Jurnal Sketsa Bisnis*, 5(1), 15–27.

- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Paramita, C. C. P., & Laura, N. (2019). Mencapai Keunggulan Bersaing Usaha Kecil Meenngah. *Jurnal Ikraith Humaniora*, 3(1), 129–133. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHoCi4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+%&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- Pio, O. G. A. K. R. J., & Asaloei, S. I. (2020). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Perusahaan PT. Manado Sejati Perkasa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1–6.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Penilain Kinerja*, 3(2), 1–6. [https://doi.org/S0168-3659\(05\)00367-6](https://doi.org/S0168-3659(05)00367-6) [pii] 10.1016/j.jconrel.2005.08.005
- Rifa'i, M., As'ari, A., & Indrihastuti, P. (2018). Kompetensi Karyawan Dampaknyaterhadap Keunggulan Bersaing Organisasi Bisnis Umkm. *Jurnal Ekbis*, 19(2), 1129. <https://doi.org/10.30736/ekbis.v19i2.172>
- Soekiman, J. F. X. S., & Baktiono, R. A. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Daya Saing UMKM Pada Sentra UMKM di 5 Kota/Kabupaten Jawa Timur. *The 3rd International Research Conference on Management and Business (IRCMB 2018)*, 1–15.
- Sriasih, A. A. K., & Adi, I. K. Y. (2016). Menciptakan Keunggulan Bersaing Ukm Berbasis Kewirausahaan. *Prosiding Semnas Hasil Penelitian*, 11, 712–721.
- Winarni, D. A. F., Muniroh, L., & Kurniawan, E. D. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Bisnis Dalam Novel Sepatu Terakhir Karya Toni Tegar Sahidi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 01–11. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i1.1643>