

Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Era Digital 5.0

Ridha Nurul Hayati*

Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

Informasi Artikel	Abstrak
Riwayat: Diterima : 1 Juli 2025 Direvisi : 9 Juli 2025 Disetujui : 30 Juli 2025	Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan penggerak utama pertumbuhan ekonomi regional di Provinsi Nusa Tenggara Barat, namun mereka menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara strategis dan sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan model pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis strategi, teknologi, dan tingkat kematangan organisasi di dalam UMKM. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif, menggunakan wawancara mendalam dengan para pelaku UMKM di NTB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik SDM masih konvensional, kurang memiliki sistem perencanaan tenaga kerja, pelatihan kontekstual, dan manajemen kinerja yang terdokumentasi. Sebagian besar UMKM berada pada tingkat kematangan awal berdasarkan Model Kematangan Kemampuan SDM (PCMM). Penelitian ini menyiratkan kebutuhan mendesak untuk mengintegrasikan model pengembangan SDM yang menggabungkan perencanaan tenaga kerja strategis, pelatihan berbasis digital, manajemen kinerja, dan evaluasi kompetensi yang disesuaikan dengan konteks UMKM lokal. Model ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan di tingkat regional.
Kata Kunci: Literasi Keuangan Digital; Digitalisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; UMKM; Kematangan Organisasi; Nusa Tenggara Barat.	

Hak cipta ©2025 Penulis
Artikel ini diterbitkan oleh Universitas Bumigora di bawah lisensi [CC BY-SA](#).

*Penulis Korespondensi

Tel. : -
E-mail : ridha@universitasbumigora.ac.id

How to Cite:

Hayati, R. N. (2025). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Era Digital 5.0. *INCOME: Digital Business Journal*, 3(2), 83-90.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fondasi strategis dalam pembangunan daya saing organisasi, termasuk dalam skala Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam konteks pembangunan daerah, UMKM di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) menjadi tulang punggung ekonomi lokal dengan kontribusi terhadap PDRB sebesar 57,42% pada tahun 2023 dan penyerapan tenaga kerja lebih dari 80% ([Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Barat, 2023](#)).

Meskipun demikian, tantangan utama yang dihadapi adalah lemahnya sistem pengelolaan SDM, minimnya pelatihan berbasis teknologi, serta absennya kerangka pengembangan SDM yang terstruktur dan terukur. Dalam era digital saat ini, kebutuhan akan model pengembangan MSDM yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berbasis strategi dan digitalisasi menjadi semakin mendesak. Beberapa studi nasional turut menegaskan urgensi ini. [Sitompul et al. \(2025\)](#) menekankan bahwa transformasi digital membutuhkan dukungan pelatihan, literasi digital, dan infrastruktur yang memadai agar dapat diterapkan secara optimal pada UMKM. [Rahmawati et al. \(2022\)](#) menemukan bahwa digitalisasi di era industri 4.0 mendorong UMKM untuk beralih ke model bisnis berbasis platform digital, namun tingkat adopsinya masih rendah karena rendahnya kesiapan SDM. Selain itu, [Sitepu et al. \(2022\)](#) menyatakan bahwa pengembangan SDM berbasis teknologi terbukti meningkatkan produktivitas dan kesiapan UMKM dalam menghadapi persaingan global. [Aprilianti et al. \(2025\)](#) juga menyebut bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap efektivitas manajemen SDM, dengan peningkatan kompetensi digital sebagai elemen kunci. Di sisi lain, [Santoso et al. \(2025\)](#) menyoroti bahwa rendahnya literasi digital dan keterbatasan akses teknologi masih menjadi hambatan besar dalam proses digitalisasi UMKM, terutama di daerah.

Penelitian terdahulu telah mengkaji berbagai aspek pengembangan SDM. Dewi dan Hidayat (2022) meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dan menyoroti pentingnya kepuasan kerja sebagai variabel intervening, namun belum mengusulkan model sistematis pengembangan SDM. [Kasman \(2021\)](#) juga menemukan bahwa pengembangan SDM tidak langsung meningkatkan kinerja tanpa faktor mediasi lainnya. Sementara itu, [Bratamanggala \(2023\)](#) lebih menekankan aspek digitalisasi dalam MSDM, namun belum menyusun kerangka integratif yang menggabungkan elemen strategis seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan, manajemen kinerja, dan pengelolaan kompetensi berbasis teknologi. Belum adanya model pengembangan MSDM yang berbasis People Capability Maturity Model (PCMM) atau pendekatan Resource-Based View (RBV) pada sektor UMKM di daerah seperti NTB menunjukkan adanya gap konseptual dan aplikatif yang perlu dijawab.

Sebagai respons terhadap kesenjangan konseptual dan aplikatif dalam pengembangan MSDM pada sektor UMKM di NTB, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menguji sebuah model pengembangan MSDM yang terintegrasi dan kontekstual. Model yang diusulkan akan memadukan pendekatan strategis, pemanfaatan teknologi digital, serta prinsip kematangan organisasi yang diadaptasi dari kerangka PCMM dan pendekatan RBV. Dimensi yang akan dikembangkan meliputi perencanaan tenaga kerja, pelatihan berbasis kebutuhan digital, manajemen kinerja, serta sistem evaluasi dan pengelolaan kompetensi. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi hambatan dan faktor pendukung dalam implementasi model tersebut pada UMKM yang memiliki keterbatasan sumber daya dan infrastruktur digital. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengayaan literatur MSDM berbasis wilayah dan sektor, sekaligus menghasilkan kerangka aplikatif yang relevan bagi pemangku kepentingan lokal seperti pemerintah daerah, lembaga pelatihan, dan pelaku UMKM dalam memperkuat kapasitas SDM secara berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus yang bertujuan memahami secara mendalam fenomena pengelolaan dan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada UMKM di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Studi kasus menurut Maxfield, sebagaimana dikutip oleh Moh. Nazir dalam bukunya Metode Penelitian, adalah “penelitian tentang status subyek penelitian

yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas” (Nazir, 1985).

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara holistik, terutama yang berkaitan dengan perilaku, persepsi, motivasi, strategi, dan pengalaman pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia di tengah tantangan digitalisasi dan keterbatasan organisasi. Penelitian ini juga mengkaji konteks lokal secara mendalam dan alamiah, sesuai dengan karakteristik metode kualitatif yang dijelaskan oleh Moleong (2018). Ciri utama dari pendekatan ini adalah bahwa data dikumpulkan dalam bentuk kata-kata, bukan angka, dan berasal dari naskah wawancara, dokumen, catatan lapangan, maupun sumber data primer dan sekunder lainnya (Moleong, 2018).

2.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada sejumlah UMKM yang tersebar di beberapa kabupaten/kota di Provinsi Nusa Tenggara Barat, seperti Kota Mataram, Lombok Barat, dan Lombok Tengah. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive berdasarkan keterwakilan sektor (perdagangan, manufaktur, jasa) dan kesiapan digital UMKM. Penelitian dijadwalkan berlangsung selama bulan Juli hingga Oktober 2025.

2.2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah praktik dan kebijakan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM, yang meliputi aspek perencanaan SDM, pelatihan berbasis teknologi, manajemen kinerja, serta pengelolaan kompetensi dan tingkat kematangan organisasi dalam konteks digitalisasi.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Wawancara Mendalam(In-depth Interview)

Wawancara dilakukan terhadap pelaku UMKM, pengelola SDM, asosiasi UMKM, serta perwakilan dari Dinas Koperasi dan UKM NTB. Wawancara bersifat eksploratif dan terbuka, dengan panduan semi-terstruktur agar informan dapat menjelaskan secara menyeluruh mengenai pengalaman, strategi, hambatan, dan kebutuhan mereka dalam pengembangan SDM. Tujuannya adalah menggali persepsi, strategi, dan realitas implementasi MSDM di lapangan.

- 2) Observasi Lapangan

Observasi dilakukan secara langsung terhadap praktik manajemen di UMKM, khususnya dalam pengelolaan SDM dan penggunaan teknologi. Observasi ini meliputi aktivitas rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta adaptasi teknologi dalam operasional usaha.

- 3) Studi Dokumentasi

Dokumentasi dikumpulkan dari berbagai sumber seperti laporan internal UMKM, dokumen pelatihan, kebijakan SDM, laporan pemerintah daerah, dan dokumen peraturan terkait pengembangan UMKM. Dokumen ini digunakan untuk memperkuat data wawancara dan observasi.

2.4. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (thematic analysis), yaitu dengan cara mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menafsirkan tema-tema utama yang relevan. Penelitian ini dilakukan melalui lima tahapan utama : (1) pemilihan lokasi dan subjek penelitian secara purposive; (2) pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi lapangan; (3) penelaahan data lapangan untuk menemukan isu-isu utama dalam praktik MSDM UMKM; (4) pemetaan kesenjangan antara praktik aktual dengan prinsip manajemen strategis dan kerangka PCMM; serta (5) perumusan model pengembangan MSDM berbasis strategi dan teknologi. Setiap tahap dirancang untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan memiliki dasar empiris yang kuat dan

sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

3. HASIL PENELITIAN

Data dianalisis dengan menelusuri isu-isu kunci yang muncul secara konsisten dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Fokus analisis diarahkan pada identifikasi praktik yang belum terstruktur, hambatan pelatihan, serta kelemahan sistem manajemen kinerja dan kompetensi. Seluruh temuan dibandingkan dengan prinsip dalam PCMM dan pendekatan strategis MSDM untuk melihat kesenjangan sekaligus peluang pengembangan model yang kontekstual bagi UMKM di NTB.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada beberapa pelaku UMKM di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat, ditemukan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) masih dilakukan secara konvensional dan bersifat informal. Permasalahan utama yang dihadapi pelaku UMKM berkaitan dengan tidak adanya sistem perencanaan tenaga kerja yang terdokumentasi, terbatasnya akses terhadap pelatihan yang sesuai kebutuhan, serta belum adanya sistem manajemen kinerja yang terstruktur. Berdasarkan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, sebagian besar pemilik UMKM menyatakan bahwa perekrutan tenaga kerja dilakukan hanya ketika terjadi lonjakan permintaan produksi atau saat salah satu tenaga kerja berhenti. Seorang informan menyatakan, "Kami biasanya cari orang kalau ada pesanan banyak, tapi nggak pernah hitung kebutuhan jangka panjang." Hal ini menunjukkan bahwa aspek perencanaan SDM belum menjadi perhatian utama, padahal merupakan elemen penting dalam membangun daya saing usaha. Refleksi peneliti menunjukkan bahwa lemahnya perencanaan SDM disebabkan oleh pola pikir reaktif pelaku UMKM serta belum adanya dukungan sistem informasi sederhana yang memadai untuk membantu mereka membuat proyeksi tenaga kerja ke depan.

Terkait pelatihan, meskipun beberapa pelaku UMKM telah mengikuti program pelatihan dari instansi pemerintah atau lembaga swasta, materi pelatihan dinilai masih terlalu umum dan tidak aplikatif terhadap kebutuhan spesifik masing-masing usaha. Salah satu pelaku UMKM menyampaikan, "Pelatihannya seringkali tidak nyambung dengan usaha kami, dan kami juga tidak terlalu paham teknologi." Banyak pelatihan tidak berbasis digital, atau jika ada, tidak memperhitungkan latar belakang digital literacy peserta. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang ada belum berbasis kebutuhan (need-based training) serta belum mempertimbangkan profil teknologi dan kematangan organisasi UMKM. Permasalahan ini sejalan dengan temuan [Hidayat dan Dewi \(2022\)](#) yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan sangat tergantung pada relevansi materi dan penyampaiannya. Hal ini mencerminkan perlunya pendekatan pelatihan yang lebih adaptif, seperti pelatihan berbasis mentoring langsung di tempat usaha atau pelatihan digital berbasis video singkat yang kontekstual, agar keterbatasan waktu dan kemampuan teknologi tidak lagi menjadi penghalang.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM belum menerapkan sistem manajemen kinerja formal. Evaluasi kerja dilakukan berdasarkan intuisi pemilik, seperti kepuasan pelanggan atau kecepatan produksi, tanpa adanya indikator kerja yang spesifik atau sistem umpan balik. Salah satu pemilik usaha menyatakan, "Saya lihat dari cepat atau nggaknya kerja, nggak ada penilaian tertulis." Kondisi ini mencerminkan belum adanya kerangka manajemen kinerja yang sistematis. Hal ini selaras dengan penelitian [Bratamanggala \(2023\)](#) yang menyoroti lemahnya penerapan sistem kinerja berbasis digital pada UMKM di daerah. Ketidakhadiran sistem ini membuat potensi pengembangan dan evaluasi tenaga kerja tidak dapat dilakukan secara objektif dan berkelanjutan. Tanpa kerangka manajemen kinerja yang tertulis dan terukur, pelaku UMKM kehilangan peluang untuk mengembangkan SDM secara progresif, dan potensi SDM tidak teridentifikasi secara akurat. Peneliti menilai bahwa intervensi sederhana berupa format penilaian berbasis indikator dapat menjadi langkah awal menuju sistem yang lebih profesional.

Dari sisi kematangan organisasi, berdasarkan indikator People Capability Maturity Model (PCMM), sebagian besar UMKM berada pada level 1 (initial) hingga level 2 (managed), yang berarti proses pengelolaan SDM masih sangat tergantung pada pemilik dan belum terdokumentasi dalam bentuk prosedur baku. Beberapa pelaku menyatakan bahwa pengambilan keputusan dan pengelolaan

tenaga kerja hanya diketahui oleh pemilik, tanpa sistem tertulis. Hal ini mengindikasikan bahwa pengambilan keputusan masih sentralistik dan sangat rentan jika pemilik tidak terlibat langsung. Rendahnya level kematangan ini menjadi hambatan tersendiri dalam mengadopsi sistem pengembangan MSDM yang lebih strategis dan berbasis teknologi. Temuan ini mendukung laporan Kemenkop UKM (2023) yang menunjukkan bahwa struktur organisasi dan SOP di sektor UMKM Indonesia secara umum masih lemah. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan struktur dan sistem internal UMKM bukan hanya persoalan manajerial, tetapi juga memerlukan dukungan kelembagaan dari pemerintah dan asosiasi pelaku usaha untuk mendorong dokumentasi, SOP, dan desentralisasi kewenangan dalam organisasi.

Namun demikian, terdapat potensi yang cukup besar dalam pengembangan model MSDM pada UMKM di NTB. Dari hasil wawancara, sebagian besar pelaku UMKM menunjukkan antusiasme yang tinggi untuk belajar dan menerapkan sistem yang lebih baik, selama metode penyampaian disesuaikan dengan keterbatasan waktu, teknologi, dan latar belakang mereka. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi dan keterbukaan terhadap perubahan dapat menjadi modal sosial dalam penerapan model pengembangan MSDM berbasis strategi dan teknologi. Penelitian ini mengusulkan perlunya integrasi antara perencanaan SDM, pelatihan berbasis kebutuhan digital, manajemen kinerja, serta sistem evaluasi kompetensi yang dikaitkan dengan tingkat kematangan organisasi. Dengan model tersebut, UMKM di NTB tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi internal, tetapi juga mampu meningkatkan daya saingnya secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini secara spesifik mengungkap bahwa pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada UMKM di Provinsi Nusa Tenggara Barat masih dilakukan secara konvensional, dengan ciri utama minimnya perencanaan tenaga kerja, keterbatasan akses terhadap pelatihan yang berbasis kebutuhan digital, serta ketiadaan sistem manajemen kinerja dan evaluasi kompetensi yang terstruktur. Praktik perekrutan tenaga kerja umumnya dilakukan secara reaktif tanpa perencanaan berbasis proyeksi usaha, menunjukkan belum adanya integrasi antara kebutuhan bisnis dan strategi pengelolaan SDM. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh [Arnun \(2023\)](#) yang menjelaskan bahwa pengelolaan SDM pada UMKM masih bersifat individual, belum sistematis, dan sangat tergantung pada intuisi pemilik usaha, yang berimplikasi pada rendahnya efisiensi dan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan ([Paroli, 2025](#)).

Selain itu, pelatihan yang tersedia belum sepenuhnya kontekstual, masih bersifat umum, dan kurang menyesuaikan dengan literasi digital pelaku UMKM, [Arnun \(2023\)](#) menyebutkan bahwa meskipun pelatihan berbasis digital dapat meningkatkan kompetensi hingga 88%, keterbatasan konteks lokal dan rendahnya literasi digital menyebabkan implementasi pelatihan belum berdampak signifikan terhadap efisiensi kerja pelaku UMKM. sehingga implementasinya di lapangan tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu temuan penting lainnya adalah bahwa sebagian besar UMKM belum memiliki sistem manajemen kinerja yang terdokumentasi dan berbasis indikator kinerja yang terukur. Penilaian terhadap kinerja masih dilakukan secara intuitif oleh pemilik usaha, sebagaimana disoroti dalam penelitian oleh [Alia et al. \(2023\)](#) bahwa sistem evaluasi yang intuitif berdampak pada stagnasi pengembangan kompetensi SDM dalam jangka panjang.

Berdasarkan kerangka People Capability Maturity Model (PCMM), tingkat kematangan organisasi UMKM yang diteliti masih berada pada level awal (initial), yang berarti proses pengelolaan SDM sangat bergantung pada individu pemilik dan belum bersifat institusional. Studi oleh [Pakpahan \(2025\)](#) juga mendukung temuan ini dengan menyoroti pentingnya transformasi strategi MSDM di UMKM untuk menghadapi tekanan digitalisasi dan pasar global. Rendahnya tingkat kematangan ini menunjukkan adanya urgensi terhadap pengembangan sistem MSDM yang lebih strategis dan berkelanjutan. Namun, antusiasme pelaku UMKM terhadap pelatihan yang aplikatif dan relevan menunjukkan adanya ruang besar untuk intervensi pengembangan model MSDM yang terintegrasi. Hal ini diperkuat oleh temuan ([Samira et al., 2023](#)) dalam studi di Kota Mataram yang menunjukkan bahwa antusiasme

terhadap pelatihan digital yang praktis menjadi modal utama dalam membentuk sistem MSDM yang lebih adaptif dan berbasis strategi jangka panjang.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan MSDM pada UMKM di NTB membutuhkan pendekatan yang tidak hanya administratif, tetapi juga berbasis strategi, teknologi, dan tingkat kematangan organisasi. Model tersebut harus mampu menggabungkan perencanaan SDM, pelatihan berbasis kebutuhan digital, sistem manajemen kinerja, serta evaluasi kompetensi yang adaptif terhadap karakteristik dan keterbatasan UMKM lokal. Dengan demikian, model pengembangan MSDM yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi konseptual dan aplikatif dalam meningkatkan daya saing serta keberlanjutan UMKM secara jangka panjang di tingkat daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alia, R., Annas, F., Ariska, V., & Wandira, R. (2023). Pengembangan Sistem E-commerce untuk Promosi Digital pada Produk UMKM Menggunakan OpenCart di Kecamatan Panai Tengah. *JOVISHE : Journal of Visionary Sharia Economy*, 2(1), 70–84. <https://doi.org/10.57255/jovishe.v2i1.406>
- Aprillianti, D. Z., Yunika Putri Wulandari, Mahfud, M., & Bangun, S. O. (2025). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas MSDM di Era Industri 4.0. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 194–203. <https://doi.org/10.58192/profit.v4i1.2946>
- Arnu, A. P. (2023). Pelatihan dan Pendampingan Manajemen Bisnis pada Peserta UMKM Jabar Juara Tahun 2022 di Kabupaten Karawang: English. *J-Dinamika : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 8(3). <https://doi.org/10.25047/j-dinamika.v8i3.4347>
- Bratamanggala, R. I. (2023). Digital Transformation in Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Siber International Journal of Education Technology (SIJET)*, 1(2), 57–64. <https://doi.org/10.38035/sijet.v1i2.57>
- Hidayat, I., & Dewi, F. O. S. (2022). Effect of Liquidity, Leverage, and Working Capital Turn on Profitability. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 7(1), 60–68. <https://doi.org/10.33050/atm.v7i1.1832>
- Kasman, P. S. P. (2021). ChatGPT said: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714–728. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6.612>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. 38). PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (1985). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Pakpahan, F. (2025). Analisis Dampak Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(2), 655–669. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6449>
- Paroli, P. (2025). Optimalisasi Kompetensi Manajemen SDM bagi Pelaku Usaha Desa Rancasalak untuk Meningkatkan Daya Saing Lokal. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 6(1), 971–979. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v6i1.5250>
- Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Barat. (2023). *Neraca Tahun Anggaran 2023*.
- Rahmawati, M. I., Ardini, L., Lestariningsih, M., & Shabrie, W. S. (2022). Digitalisasi UMKM dengan Penguatan E-Commerce Shopee pada UMKM Kecamatan Wonokromo Kota Surabaya. *Mujtama Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 35–42. <https://doi.org/10.32528/mujtama.v2i2.7981>
- Samira, S., Wahyullah, M., Wijayanto, S. A., & Hidayat, S. (2023). Peningkatan Kinerja UMKM melalui Pengelolaan Keuangan, Kompetensi SDM, dan Dukungan Pemerintah di Kota Mataram. *Media Ekonomi*, 23(1), 13. <https://doi.org/10.30595/medek.v23i1.15711>

- Santoso, G., Rasenda, R., Rizal, M., Wiyana, H., & Subagja, S. N. (2025). Digitalisasi UMKM: Strategi Dan Model Bisnis Berbasis Teknologi Untuk Keberlanjutan. *JUBISDIGI: Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.9030/jubisdigi.v1i1.936>
- Sitepu, R. H., Simarmata, P. S., Nasution, H. S., Simaremare, A., & Hajar, I. (2022). Manajemen dan Pemberdayaan Manusia untuk Mengefektifkan Organisasi di SMAN 1 Laubaleng, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*, 6(2), 400–409. <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i2.5409>
- Sitompul, P. S., Sari, M. M., Gaol, C. M. B. L., & Harahap, L. M. (2025). Transformasi Digital UMKM Indonesia : Tantangan dan Strategi Adaptasi di Era Ekonomi Digital. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 2(2), 09–18. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i2.487>

[Halaman ini sengaja dikosongkan.]