

## Analisis Strategi Perkembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM Warung Ibu Saleha di Jalan Iskandar Muda

Putri Ramadani<sup>1</sup>, Salwa Latipah<sup>2</sup>, Syairah Nasution<sup>3</sup>, Zainarti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received May 26, 2025

Revised June 14, 2025

Accepted June 19, 2025

Available online June 20, 2025

#### Kata Kunci

Pengembangan SDM, UMKM, daya saing, pelatihan informal, loyalitas pelanggan.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan daya saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), khususnya Warung Buk Saleha di Kecamatan Curug, Kota Serang. Melalui pendekatan kualitatif dan teknik wawancara semi-terstruktur, studi ini mengungkap bahwa meskipun skala usaha kecil, pelaku UMKM telah menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi kerja, dan keunggulan kompetitif. Pengembangan dilakukan secara informal seperti pelatihan langsung, pengarahan rutin, dan pembelajaran mandiri lewat media digital, yang efektif namun masih menghadapi tantangan, terutama terkait kedisiplinan tenaga kerja dan terbatasnya akses terhadap program pelatihan eksternal. Pengembangan SDM yang baik berkontribusi positif terhadap loyalitas pelanggan dan keberlangsungan usaha, namun perlu adanya sistem manajemen SDM yang lebih terstruktur dan dukungan dari pihak eksternal agar pengembangan kompetensi dapat berlangsung secara berkelanjutan dan kompetitif di pasar. Penelitian ini menegaskan bahwa kolaborasi

antara pelaku UMKM, pemerintah, dan lembaga pelatihan sangat diperlukan untuk menciptakan ekosistem pengembangan SDM yang inklusif dan berkelanjutan demi meningkatkan daya saing UMKM di era globalisasi.

### 1. PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) merupakan unit usaha yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Karena UMKM berkontribusi memberikan lapangan kerja, berperan dalam pemerataan pendapatan dan tatanan sosial ekonomi masyarakat. UMKM memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian nasional, karena memiliki potensi yang sangat besar guna menggerakkan kegiatan perekonomian rakyat sekaligus menjadi tumpuan penghidupan sebagian masyarakat guna peningkatan kesejahteraan.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM berperan besar dalam kemajuan perekonomian di Indonesia. UMKM juga menjadi alternatif dalam lapangan pekerjaan baru, UMKM memiliki dampak yang signifikan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis ekonomi akibat dampak pandemi Covid 19, banyak perusahaan besar terdampak dalam mengembangkan usahanya, namun ada beberapa UMKM yang mampu survive dalam bertahan serta UMKM memiliki kontribusi bagi pendapatan daerah maupun pendapatan negara.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan (Helmita & Naim, 2012)

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan atau perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Bahkan pada perusahaan menengah sekalipun, sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan.

Kompetensi yang baik berasal dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Rendahnya kualitas sumber daya manusia berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan partisipasi dalam dunia kerja dan dalam proses produksi.

Kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keahlian dan pengetahuan serta suport oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut (Siregar et al., 2022) kompetensi adalah kemampuan dan kompetensi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang terarah. Keterampilan yang dimaksud disini adalah kompetensi seseorang untuk melakukan berbagai tugas. Jika seseorang tidak memiliki keterampilan yang baik, sulit untuk mencapai tujuan organisasi karena keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan dalam organisasi. Karena keterampilan seorang karyawan dapat mempengaruhi kemajuan organisasi/perusahaan. Karena adanya pengaruh timbal balik tersebut maka organisasi/perusahaan harus membantu karyawannya untuk meningkatkan keterampilannya. Pengembangan kompetensi ini harus terus dilakukan untuk memperlancar pencapaian visi dan misi organisasi/perusahaan. Umumnya, kualifikasi seseorang tercermin dari latar belakang pendidikannya. Ketika seseorang memiliki pendidikan yang baik, mereka biasanya melakukan pekerjaan dengan baik karena memiliki pengetahuan yang baik.

Kinerja adalah seperangkat kegiatan administrasi yang memberikan gambaran output yang telah berhasil dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawabnya berupa keberhasilan ataupun kegagalan dalam bidang tanggung jawab publik. Menurut Kurniawati (Dalam Putri & Rahardjo, 2024), Kinerja karyawan merupakan produk kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dan kinerja individu adalah kombinasi dari kemampuan, upaya, dan peluang yang dapat dinilai dari pekerjaannya.

Kinerja UMKM dapat diukur dengan dua cara, yaitu kinerja keuangan dan non keuangan. Kinerja keuangan adalah hasil atau pencapaian yang dicapai oleh pengurus perseroan dalam pengelolaan kekayaan perseroan secara efektif selama jangka waktu tertentu. Pada saat yang sama, kinerja non-keuangan merupakan pendekatan yang menetapkan tujuan dan terkait dengan visi dan strategi organisasi. Berdasarkan hal tersebut kinerja adalah derajat pencapaian output dalam pelaksanaan tugas tertentu. Realitanya semua UMKM memiliki tujuan yang sama yaitu kinerja yang baik, karena merupakan prasyarat mutlak bagi keberlangsungan hidup UMKM. Melalui kinerja UMKM yang baik, sehingga UMKM dapat berperan sebagai tumpuan perekonomian nasional (Primastiwi et al., 2019)

## **2. KAJIAN LITERATUR**

Menurut (Adhari Nugraha et al., 2022) Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM berperan besar dalam kemajuan perekonomian di Indonesia. UMKM juga menjadi alternatif dalam lapangan pekerjaan baru, UMKM memiliki dampak yang signifikan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis ekonomi akibat dampak pandemi Covid 19, banyak perusahaan besar terdampak dalam mengembangkan usahanya, namun ada beberapa UMKM yang mampu survive dalam bertahan serta UMKM memiliki kontribusi bagi pendapatan daerah maupun pendapatan negara. Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM berperan besar dalam kemajuan perekonomian di Indonesia. UMKM juga menjadi alternatif dalam lapangan pekerjaan baru, UMKM memiliki dampak yang signifikan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis ekonomi akibat dampak pandemi Covid 19, banyak perusahaan besar terdampak dalam mengembangkan usahanya, namun ada beberapa UMKM yang mampu survive dalam bertahan serta UMKM memiliki kontribusi bagi pendapatan daerah maupun pendapatan negara.

Menurut Subowo and Setiawan (dalam Adamy, 2016) Sumber daya manusia yang kompeten diperlukan untuk memenuhi harapan organisasi. Namun harus berdasarkan nilai, sehingga tujuan organisasi tidak hanya untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi, tetapi juga proses pencapaiannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia pada suatu organisasi, sehingga kompetensi merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kompetensi SDM yang

tinggi di suatu organisasi atau perusahaan tentunya menentukan kualitas SDM yang terlibat dan pada akhirnya juga daya saing perusahaan itu sendiri. Begitu pula pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), kompetensi SDM juga memiliki peranan penting dalam perkembangan UMKM tersebut.

Perempuan mempunyai tugas dan fungsi dalam mendukung rumah tangga meskipun masih ada yang beranggapan bahwa tugas perempuan dalam rumah tangga adalah hanya untuk melahirkan keturunan, mengasuh anak, melayani suami dan mengurus rumah tangga. Dengan kemajuan zaman dan teknologi, pemikiran manusia juga mengalami perkembangan yang pesat. Hal ini mengakibatkan munculnya beberapa perubahan mengenai peran wanita baik di dalam rumah tangga maupun dalam lingkungan sosial. Perubahan dalam peran wanita ini muncul sebagai respons terhadap tuntutan baru dalam masyarakat, seperti anggapan bahwa wanita modern harus memiliki pendidikan tinggi, berpartisipasi aktif, dan memiliki kemampuan berpikir kritis. Meningkatnya kebutuhan hidup membuat wanita tidak bisa hanya mengandalkan pendapatan suami, sehingga mereka perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Selain itu, banyak wanita yang secara sukarela memilih untuk berkarir. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang wanita, semakin besar pula keinginan untuk berkontribusi dalam dunia kerja.

Peran reproduktif adalah tanggung jawab yang melekat pada perempuan sebagai ibu rumah tangga. Sementara itu, peran produktif didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan produk atau karya yang secara ekonomi dapat memberikan pendapatan bagi keluarga. Perempuan dapat memiliki peran ganda, di mana mereka mampu melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh laki-laki. Oleh karena itu, perempuan menjalankan peran produktif ini sebagai pencari nafkah tambahan atau utama untuk keluarga. Keterlibatan perempuan dalam aktivitas produktif ini didorong oleh keinginan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

Pemberdayaan komunitas ibu rumah tangga adalah langkah penting karena mereka termasuk dalam kelompok masyarakat yang masih produktif. Banyak ibu rumah tangga memiliki potensi besar untuk mengembangkan usaha dari berbagai aktivitas dan hobi yang mereka tekuni. Potensi ini dapat menjadi sumber keuntungan jika disalurkan dalam bentuk usaha. Dengan begitu, mereka dapat meningkatkan kesadaran dan kemandirian dalam berbisnis serta memperluas peluang kerja untuk menambah pendapatan keluarga, sehingga membantu menciptakan keluarga yang sejahtera dan mengurangi angka kemiskinan pada tingkat individu.

Partisipasi perempuan dalam mendirikan usaha masih lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Kehadiran wirausahawati dalam sektor UMKM mencerminkan kondisi ekonomi sebagian besar masyarakat Indonesia. Perempuan memiliki kemampuan untuk terlibat dalam berbagai aktivitas produktif yang tidak hanya bermanfaat secara finansial, tetapi juga dapat mendukung peningkatan ekonomi keluarga dan berkembang ke sektor lain. Keterlibatan perempuan dalam kegiatan ekonomi memperkuat stabilitas ekonomi keluarga dan masyarakat, serta dapat membantu mengurangi ketidakpastian ekonomi, berkontribusi pada penurunan angka kemiskinan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Secara khusus, perempuan di sektor UMKM sering terlibat dalam perdagangan dan industri pengolahan seperti warung, toko kecil, dan pengolahan makanan, karena jenis usaha ini dapat dilakukan dari rumah tanpa mengabaikan peran mereka sebagai ibu rumah tangga. Hal ini menunjukkan pentingnya peran perempuan dalam membantu mencukupi kebutuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana peran perempuan dalam UMKM dapat membantu perekonomian keluarga. Peran perempuan dalam sektor ini jelas sangat penting, baik sebagai pelaku ekonomi maupun sebagai penyeimbang kebutuhan rumah tangga. (Nirmalasari et al., 2024)

### 3. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini adalah metode dengan Tujuan menggambarkan atau memecahkan masalah secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi atau daerah tertentu. Menurut Sugiyono (dalam Adhari Nugraha et al., 2022) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif adalah penelitian

yang digunakan untuk mempelajari tempat-tempat yang alami, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, langkah - langkah dalam pengumpulan data dilakukan secara kombinasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif. riset Prioritaskan relevansi daripada generalisasi. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk melestarikan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis ciri-cirinya, bukan mengubahnya menjadi unit-unit kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan dipilih untuk memberikan gambaran mendalam mengenai peran pelaku usaha mikro (kecil) dalam sektor usaha. Penggunaan pendekatan kualitatif berfokus pada eksplorasi pengalaman subjektif. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui teknik wawancara semi-terstruktur. Wawancara dilakukan dengan pelaku UMKM untuk menggali informasi terkait motivasi, tantangan, dan strategi bisnisnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis naratif, dimana data wawancara semi-terstruktur diolah dan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif. Analisis naratif ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif pelaku UMKM perempuan secara mendalam, sehingga dapat diidentifikasi.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **HASIL**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Saleha selaku pemilik Warung Buk Saleha, diperoleh beberapa temuan utama terkait dengan upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan daya saing usahanya:

1. Pentingnya SDM dalam Operasional Harian

Ibu Saleha menyadari bahwa SDM merupakan aset utama dalam kelangsungan dan kemajuan warungnya. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis dalam memasak dan kebersihan, tetapi juga kemampuan interpersonal seperti keramahan dalam pelayanan.

2. Bentuk Pengembangan SDM

Pengembangan SDM dilakukan secara informal melalui pelatihan langsung, pengarahan rutin, pembelajaran mandiri melalui media digital (YouTube), serta berbagi pengalaman dari pelaku usaha lain. Meskipun sederhana, pendekatan ini efektif dalam membentuk keterampilan dasar dan etika kerja karyawan.

3. Tantangan Pengembangan SDM

Tantangan utama adalah kedisiplinan karyawan serta keterbatasan waktu untuk melakukan pelatihan. Selain itu, belum adanya dukungan rutin dari pihak eksternal seperti lembaga pelatihan UMKM atau instansi pemerintah menjadi kendala tersendiri.

4. Pengaruh Terhadap Daya Saing

Ibu Saleha percaya bahwa kualitas SDM, khususnya dalam hal pelayanan dan konsistensi rasa masakan, merupakan faktor kunci pembeda antara warungnya dan UMKM lainnya di sekitar. Pelanggan cenderung kembali karena merasa puas dengan pelayanan dan kebersihan yang terjaga.

5. Harapan ke Depan

Harapan utama dari narasumber adalah memiliki tim yang lebih solid, profesional, dan terlatih, serta adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang lebih sistematis dari pihak luar, agar warung dapat memperluas jangkauan bisnisnya.

##### **PEMBAHASAN**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen strategis dalam membangun daya saing usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dalam konteks Warung Buk Saleha, peran SDM terlihat sangat dominan dalam operasional harian, mulai dari pelayanan pelanggan hingga pengelolaan dapur. Hal ini mencerminkan bahwa kualitas SDM memiliki dampak langsung terhadap kepuasan pelanggan dan keberlangsungan usaha. Karyawan yang memiliki etos kerja baik dan sikap yang ramah dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, yang menjadi salah satu kunci sukses UMKM dalam persaingan lokal.

Meskipun skala usahanya kecil, Ibu Saleha telah menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya pengembangan SDM. Ia melakukan pembinaan secara langsung dan informal kepada karyawannya, seperti memberikan arahan tentang kebersihan, pelayanan, dan

efisiensi kerja. Selain itu, ia memanfaatkan sumber belajar digital seperti YouTube untuk memperluas wawasan karyawannya. Cara ini termasuk dalam bentuk pelatihan nonformal yang efektif untuk UMKM dengan keterbatasan dana dan waktu.

Namun demikian, pengembangan SDM di Warung Buk Saleha tidak lepas dari tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kedisiplinan tenaga kerja. Karena tidak adanya sistem manajemen SDM yang terstruktur, penanaman nilai-nilai kerja produktif masih harus bergantung pada pengawasan langsung dari pemilik. Ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih sistematis dalam pembinaan SDM, agar pengembangan yang dilakukan tidak hanya bersifat sesaat tetapi berkelanjutan.

Selain tantangan internal, ada pula hambatan eksternal seperti kurangnya akses terhadap program pelatihan dari pemerintah atau lembaga pendukung UMKM. Meskipun Ibu Saleha pernah mengikuti pelatihan dari dinas koperasi, pelatihan tersebut belum berlangsung secara rutin dan tematik sesuai dengan kebutuhan spesifik bisnis kuliner. Padahal, adanya pelatihan dari pihak luar dapat menjadi solusi dalam mempercepat peningkatan kompetensi tenaga kerja di UMKM.

Dari perspektif daya saing, pengembangan SDM terbukti menjadi keunggulan tersendiri bagi Warung Buk Saleha. Di tengah persaingan dengan warung-warung lain, warung ini mampu menonjolkan pelayanan yang ramah dan konsistensi rasa makanan sebagai nilai lebih. Hal ini sesuai dengan teori keunggulan kompetitif yang menyatakan bahwa diferensiasi layanan dan kualitas produk merupakan strategi utama dalam memenangkan persaingan pasar.

Temuan ini juga sejalan dengan pendekatan experiential learning yang dikemukakan oleh Kolb (1984), di mana pembelajaran yang berbasis pengalaman nyata dapat meningkatkan keterampilan praktis. Pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja memungkinkan karyawan memahami konteks kerja mereka secara lebih mendalam dan aplikatif. Dengan kata lain, strategi ini meskipun sederhana, cukup relevan diterapkan di lingkungan UMKM.

Namun untuk membangun daya saing yang lebih kokoh, pengembangan SDM di UMKM perlu dilengkapi dengan sistem manajemen yang lebih tertata, termasuk pelatihan rutin, evaluasi kinerja, dan pemberian insentif. Pendampingan oleh pemerintah dan lembaga pelatihan juga dibutuhkan agar pelaku UMKM tidak bekerja sendiri dalam mengembangkan usahanya. Intervensi eksternal yang tepat dapat membantu mempercepat peningkatan profesionalisme tenaga kerja di sektor UMKM.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, meskipun masih dilakukan secara informal, mampu memberikan pengaruh positif terhadap daya saing Warung Buk Saleha. Ke depan, diperlukan upaya bersama antara pelaku UMKM, pemerintah, dan lembaga pelatihan untuk menciptakan ekosistem pengembangan SDM yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan begitu, UMKM tidak hanya bertahan, tetapi juga tumbuh dan berkembang menghadapi persaingan yang semakin kompleks.

## SIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing UMKM, termasuk Warung Buk Saleha. Melalui pendekatan informal seperti pelatihan langsung, pengarahan rutin, dan pemanfaatan media digital, usaha ini mampu meningkatkan kompetensi dan layanan pelanggan secara efektif. Meskipun demikian, terdapat tantangan seperti kurangnya sistem manajemen SDM yang terstruktur, kedisiplinan karyawan yang rendah, dan terbatasnya akses ke pelatihan dari lembaga eksternal, yang menjadi hambatan dalam pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Untuk mengatasi kendala tersebut dan memperkuat daya saing, diperlukan kerjasama yang lebih baik antara pelaku UMKM, pemerintah, dan lembaga pelatihan. Pendekatan sistematis dan berkelanjutan dalam pengembangan SDM akan membantu usaha mikro seperti Warung Buk Saleha dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperluas pasar, dan tetap kompetitif di era pasar yang semakin kompleks. Dengan pengelolaan SDM yang lebih terencana, UMKM diharapkan mampu bertahan, tumbuh, dan berkembang secara berkelanjutan.

Meskipun pengembangan SDM yang dilakukan secara informal telah memberikan dampak positif terhadap kualitas layanan dan keberlangsungan usaha, penerapan sistem

manajemen SDM yang lebih terstruktur dan dukungan eksternal menjadi syarat penting agar usaha mikro seperti Warung Buk Saleha dapat bertahan, tumbuh, dan bersaing secara efektif menghadapi tantangan pasar yang semakin kompleks serta mengantisipasi era kompetisi global. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan investasi strategis yang perlu diupayakan secara berkelanjutan guna mendukung terciptanya ekosistem UMKM yang kuat, inklusif, dan produktif.

## REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From Old To New. *Kunststoffe International*, 106, 16–21.
- Adhari Nugraha, Y., Aditya Saputra, A., & Dwi Prio Christianto, R. (2022). Peranan Kompetensi SDM Usaha Mikro Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Sukalaksana Kampung Tinggar Baru Kecamatan Curug Kota Serang. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 6(1), 64–72. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v6i1.11753>
- Nirmalasari, F. A., Sianturi, R., Utami, M. N., & Putri, S. R. (2024). *Analisis Hasil Wawancara UMKM Ibu Rumah Tangga Dan Pengaruh Terhadap Perekonomian*. 3(3).
- Helmita, H., & Naim, N. (2012). The Role Of UMKM Human Resource Competency In Improving Umkm Performance In Pujorahayu Village, Kec. Negeri Katon Pesawaran. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 25–40. <https://doi.org/10.47768/Gema.V15.N1.202305>
- Primastiwi, A., Endahjati, S., & Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, P. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja UMKM. In *EFEKTIF Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* (Vol. 10, Issue 2).
- Putri, A. L., & Rahardjo, Dr. S. N. (2024). Pengaruh Financial Leverage Dan Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Consumer Non-Cyclicals Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023). *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING, Volume 13*, 1–15.
- Siregar, L. D., Mavilinda, H. F., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2022). Peningkatan Kompetensi Manajemen Sdm Umkm Berbasis Ekonomi Kreatif Pada Umkm Songket Desa Muara Penimbung Ilir. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(5). <https://doi.org/10.31764/Jmm.V6i5.10553>

## LAMPIRAN

Dokumentasi wawancara UMKM Warung ibu Saleha

