SURPLUS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS
Tahun 2025, Volume 3, Nomor 2, Bulan Januari-Juni: hlm 482-489
e-ISSN: 2964-7665 | URL: https://yptb.org/index.php/sur | e-Mail: jurnalq17@gmail.com

Lisensi: CC-BY
DOI: https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1341

STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA INSANI PEMILIK UMKM DALAM MEMPERTAHANKAN USAHA WARUNG KECIL STUDI KASUS BAPAK BUDI

Alya Arianti Nasution[1*], Cindy Aulia Zalyanti[2], Putri Wahyuni[3], & Zainarti[4]
[*1-4] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
*e-Mail: alyaarianti16@gmail.com

Submit Tgl: 25-Juni-2025 Diterima Tgl: 27-Juni-2025 Diterbitkan Tgl: 28-Juni-2025

Abstract: *This study aims to analyze the human resource management strategies implemented by Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) owners in maintaining their small shop business, focusing on the case study of Mr. Budi. In the context of increasingly tight competition and economic challenges faced by MSMEs, effective human resource management is key to business sustainability. The research method used is a qualitative approach with in-depth interview techniques and participatory observation. The results of the study show that Mr. Budi implemented several strategies, including employee training, team empowerment, and developing good relationships with customers. In addition, adaptation to market changes and product innovation are also important factors in maintaining a business. These findings are expected to provide insight for other MSME owners in managing human resources effectively to increase the competitiveness and sustainability of their businesses.*

Keywords: *Management Strategy; UMKM; Shop*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya insani yang diterapkan oleh pemilik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam mempertahankan usaha warung kecil, dengan fokus pada studi kasus Bapak Budi. Dalam konteks persaingan yang semakin ketat dan tantangan ekonomi yang dihadapi oleh UMKM, pengelolaan sumber daya insani yang efektif menjadi kunci untuk keberlangsungan usaha. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*) dengan teknik wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bapak Budi menerapkan beberapa strategi, antara lain pelatihan karyawan, pemberdayaan tim, dan pengembangan hubungan baik dengan pelanggan. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan pasar dan inovasi produk juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan usaha. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemilik UMKM lainnya dalam mengelola sumber daya insani secara efektif untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha mereka.

Kata kunci: Strategi Pengelolaan; UMKM; Warung

Cara mengutip Nasution, A. A., Zalyanti, C. A., Wahyuni, P., & Zainarti. (2025). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Insani Pemilik UMKM dalam Mempertahankan Usaha Warung Kecil: Studi Kasus Bapak Budi. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *3*(2), 482–489. https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1341

Copyright©2025: Alya Arianti Nasution, Cindy Aulia Zalyanti, Putri Wahyuni, & Zainarti

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memilikiperanan yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Menurut Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, UMKM menyumbang sekitar 60% dari Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja di Indonesia. Di antara berbagai jenis UMKM, warung kecil menjadi salah satu bentuk usaha yang paling umum dan mudah dijumpai di masyarakat. Namun, keberlangsungan usaha warung kecil sering kali terancam oleh berbagai tantangan, seperti persaingan yang ketat, perubahan perilaku konsumen, dan keterbatasan sumber daya.

Sumber daya insani (SDI) merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu usaha. Dalam konteks UMKM, pengelolaan SDI yang efektif dapat menjadi strategi yang menentukan dalam mempertahankan dan mengembangkan usaha. Pemilik UMKM, seperti Bapak Budi dalam studi kasus ini, dihadapkan pada tantangan untuk mengelola SDI dengan baik agar usaha warung kecilnya dapat bertahan dan bersaing di pasar. Pengelolaan SDI yang baik mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, motivasi, dan pengembangan karyawan, yang semuanya berkontribusi pada kinerja usaha secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hidayati (2020), pengelolaan SDI yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam UMKM. Selain itu, penelitian oleh Prasetyo dan Sari (2021) menunjukkan bahwa pemilik UMKM yang mampu mengelola SDI dengan baik cenderung memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam mempertahankan usaha mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami strategi pengelolaan SDI yang diterapkan oleh pemilik warung kecil, seperti Bapak Budi, dalam menghadapi tantangan yang ada.

Studi ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan SDI yang dilakukan oleh Bapak Budi dalam mempertahankan usaha warung kecilnya. Dengan memahami pendekatan yang diambil, diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi pemilik UMKM lainnya dalam mengelola SDI mereka. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada literatur mengenai pengelolaan SDI dalam konteks UMKM, serta memberikan gambaran yang lebih jelas tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemilik warung kecil di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang berjudul “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Insani Pemilik UMKM dalam Mempertahankan Usaha Warung Kecil: Studi Kasus Bapak Budi” ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus guna memahami secara mendalam strategi pengelolaan sumber daya insani yang diterapkan oleh pemilik warung kecil. Melalui teknik wawancara mendalam dan observasi partisipatif, peneliti menggali praktik nyata yang dijalankan oleh Bapak Budi dalam mempertahankan usahanya di tengah tantangan ekonomi dan persaingan usaha. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai peran pengelolaan SDI dalam keberlangsungan UMKM, khususnya dalam konteks usaha kecil berbasis keluarga.

Copyright©2025: Alya Arianti Nasution, Cindy Aulia Zalyanti, Putri Wahyuni, & Zainarti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari beberapa pertanyaan yang kami tanyakan kepada narasumber, ternyata narasumber tidak mengetahui dan tidak pernah mendengar tentang manajemen sumber daya insani ini. Lalu kami memberikan penjelasan kepada narasumber tentang pengertian dan penjabaran dari pertanyaan kami tersebut.

A. Pentingnya Sumber Daya Insani pada UMKM

Dalam sebuah wawancara mengenai pentingnya Sumber Daya Insani (SDI) dalam pengelolaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), peneliti berkesempatan untuk mewawancarai Pak Budi, seorang pemilik UMKM , yang dimana peneliti bertanya:

> "*Pak Budi, apakah Anda tentang pengetahuan sumber daya insani bagi perkembangan UMKM"*

Pak Budi menjawab:

> *"Maaf, saya tidak begitu tahu tentang istilah itu*"

Kemudian kami menjelaskan sedikit mengenai MSDI kepada Bapak Budi. Manajemen sumber daya insani (SDI) adalah proses yang melibatkan pengelolaan orang-orang dalam suatu organisasi atau usaha. Ini mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan motivasi karyawan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan usaha. Dengan manajemen SDI yang baik, Bapak bisa meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat membantu usaha Bapak berkembang. Misalnya, memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka lebih terampil dalam melayani pelanggan atau mengelola stok barang.

Sumber Daya Insani (SDI) adalah elemen penting dalam setiap organisasi atau usaha yang mengacu pada manusia sebagai penggerak utama seluruh proses kerja. Dalam konteks manajemen, SDI mencakup segala potensi yang dimiliki individu, baik berupa pengetahuan, keterampilan, kreativitas, motivasi, maupun sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. SDI tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang mampu menciptakan nilai tambah bagi perkembangan usaha, termasuk dalam skala kecil seperti usaha mikro. Berbeda dengan sumber daya fisik atau finansial, sumber daya insani bersifat dinamis dan dapat dikembangkan melalui pelatihan, pendidikan, pengalaman, serta kepemimpinan yang tepat. Pengelolaan SDI yang baik akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, loyalitas karyawan, serta inovasi yang berkelanjutan. Dalam praktiknya, pengelolaan SDI meliputi kegiatan seperti perekrutan, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, hingga evaluasi kinerja (Pramudito, I. & Dwianto, S. 2022). Dalam konteks UMKM, pemilik usaha perlu memahami bahwa karyawan tidak hanya membutuhkan gaji atau fasilitas dasar, tetapi juga penghargaan, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memenuhi kebutuhan karyawan secara berjenjang, UMKM dapat menciptakan loyalitas dan motivasi yang lebih tinggi (Rahmawati, E. 2019).

Copyright©2025: Alya Arianti Nasution, Cindy Aulia Zalyanti, Putri Wahyuni, & Zainarti

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah bentuk usaha produktif milik perorangan atau badan usaha yang memenuhi kriteria tertentu berdasarkan jumlah aset dan omset. Di Indonesia, UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional karena menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan berkontribusi terhadap PDB (Produk Domestik Bruto). UMKM juga cenderung lebih adaptif terhadap kondisi pasar lokal dan sering menjadi motor penggerak ekonomi rakyat. UMKM terdiri atas tiga kategori utama: usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah. Usaha mikro umumnya memiliki jumlah tenaga kerja sangat terbatas dan dikelola langsung oleh pemiliknya. Warung kecil, pedagang kaki lima, serta usaha rumahan merupakan contoh dari usaha mikro. Sementara itu, usaha kecil dan menengah memiliki struktur organisasi yang sedikit lebih kompleks dan cakupan pasar yang lebih luas, meskipun tetap beroperasi dalam skala terbatas (Suryani, R. 2021).

Keterkaitan antara sumber daya insani dan UMKM sangat erat, terutama karena keberhasilan UMKM sangat bergantung pada kemampuan SDI, baik itu pemilik maupun karyawan, dalam menjalankan usaha. Dalam banyak kasus, pemilik UMKM tidak hanya bertindak sebagai pemilik modal, tetapi juga sebagai manajer, pemasar, hingga pelaksana teknis. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas SDI di sektor UMKM menjadi kunci penting dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing usaha (Putri, R. S., & Prasetyo, A. 2021).

Strategi pengelolaan sumber daya insani (SDI) dalam UMKM merupakan aspek penting yang dapat menentukan kesuksesan dan kelangsungan usaha. Sebagai usaha dengan skala yang lebih kecil, UMKM sering kali terbatas dalam hal jumlah tenaga kerja dan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, pemilik UMKM harus mampu mengelola SDI secara efektif agar setiap individu dalam organisasi dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan usaha. Strategi ini mencakup pengelolaan aspek perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan motivasi bagi seluruh karyawan, termasuk pemilik itu sendiri. Perekrutan yang tepat menjadi langkah awal dalam pengelolaan SDI yang efektif. Pemilik UMKM perlu memastikan bahwa karyawan yang dipekerjakan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan usaha, atau jika belum, mereka harus memiliki potensi untuk dikembangkan. Dalam hal ini, strategi perekrutan tidak hanya melihat keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi dan kesesuaian budaya dengan nilai-nilai yang diusung oleh usaha tersebut. Sebuah tim yang solid dan memiliki visi yang sama akan lebih mudah berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama (Santoso, H., & Wibowo, D. 2018).

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian integral dalam strategi pengelolaan SDI. UMKM sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya untuk melaksanakan pelatihan formal, namun pemilik usaha dapat memanfaatkan berbagai metode pelatihan yang lebih sederhana namun efektif, seperti pelatihan di tempat kerja atau melalui mentor. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan usaha, karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka, baik dalam hal teknis maupun pelayanan pelanggan. Hal ini akan meningkatkan efisiensi kerja

dan kualitas produk atau layanan yang diberikan. Pengelolaan SDI pada UMKM juga mencakup pengaturan komunikasi yang efektif antara pemilik usaha dan karyawan. Komunikasi yang terbuka dan transparan akan memperkuat hubungan kerja dan menciptakan lingkungan yang harmonis. Dengan adanya komunikasi yang baik, masalah yang muncul dapat segera diatasi, dan karyawan merasa lebih dihargai. Dalam praktiknya, pemilik UMKM harus mampu mendengarkan kebutuhan dan masukan dari karyawan, serta memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan dan visi usaha yang ingin dicapai (Mulyadi, F., & Sari, N. 2019).

B. Tantangan dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Insani pada UMKM

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan berkembangnya teknologi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan usaha. UMKM seringkali menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, mulai dari keterbatasan sumber daya, persaingan yang ketat seringkali bersifat sementara atau tidak stabil. Hal ini disampaikan oleh pak budi:

> *"Dalam menjalankan usaha warung kecil ini, saya menghadapi beberapa tantangan yang cukup signifikan. Pertama, tantangan utama adalah persaingan yang ketat. Banyak warung kecil lain di sekitar saya yang menawarkan produk serupa dengan harga yang bersaing. Untuk mengatasi hal ini, saya berusaha untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Saya selalu berusaha menyapa pelanggan dengan ramah dan memastikan mereka merasa nyaman saat berbelanja di warung saya. Selain itu, saya juga mencoba untuk menawarkan menu yang sedikit berbeda, seperti makanan khas daerah yang mungkin tidak banyak dijual di warung lain. Tantangan kedua adalah fluktuasi harga bahan baku. Kadang-kadang, harga bahan makanan bisa naik secara tiba-tiba, dan ini tentu saja memengaruhi biaya operasional saya. Untuk mengatasi ini, saya mencoba untuk menjalin hubungan baik dengan pemasok dan mencari alternatif bahan baku yang berkualitas tetapi lebih terjangkau. Saya juga melakukan perencanaan yang lebih baik dalam pengadaan bahan baku agar tidak terlalu banyak stok yang terbuang".*

Dalam wawancara diatas, pemilik warung kecil mengungkapkan perjalanan dan tantangan yang dihadapinya dalam menjalankan usahanya. Ia menjelaskan bahwa salah satu hambatan terbesar adalah persaingan yang sangat ketat dari warung-warung lain di sekitarnya yang menawarkan produk serupa dengan harga yang kompetitif. Untuk menghadapi situasi ini, ia berupaya meningkatkan kualitas pelayanan dengan selalu menyapa pelanggan dengan ramah dan memastikan mereka merasa nyaman saat berbelanja. Langkah ini diambil agar pelanggan merasa dihargai dan senang berkunjung kembali, sehingga loyalitas mereka tetap terjaga. Selain meningkatkan pelayanan, pemilik warung juga berinovasi dengan

menawarkan menu khas daerah yang tidak banyak dijual di warung lain, sebagai diferensiasi agar lebih menarik minat pelanggan. Selain tantangan persaingan, pemilik warung mengakui adanya fluktuasi harga bahan baku yang cukup meresahkan, karena kenaikan harga mendadak dapat mempengaruhi biaya operasionalnya. Untuk mengatasi hal ini, ia menjalin hubungan baik dengan para pemasok agar memperoleh harga yang lebih bersahabat dan mencari alternatif bahan baku yang berkualitas namun terjangkau. Ia juga melakukan perencanaan pengadaan bahan baku dengan lebih baik agar mampu mengelola stok secara efisien dan menghindari pemborosan. Peneliti bertanya kepada narasumber:

> *"Apa yang Bapak lakukan untuk menarik pelanggan dan mempertahankan loyalitas mereka terhadap warung kecil Bapak".*

Kemudian hal ini di jawab oleh pak budi sebagai pemilik UMKM:

> *"Untuk menarik pelanggan ke warung kecil saya yang menjual bahan pokok dan jajanan ringan, saya fokus pada beberapa hal. Pertama, saya memastikan bahwa semua barang yang saya jual selalu dalam kondisi baik dan berkualitas. Saya rutin memeriksa stok bahan pokok dan jajanan untuk memastikan bahwa pelanggan mendapatkan produk yang terbaik. Kualitas barang sangat penting, karena pelanggan akan kembali jika mereka puas dengan apa yang mereka beli. Kedua, saya berusaha untuk memberikan harga yang bersaing. Saya melakukan riset pasar untuk mengetahui harga bahan pokok dan jajanan di warung lain di sekitar saya. Dengan menawarkan harga yang wajar, saya berharap pelanggan akan memilih untuk berbelanja di warung saya. Selain itu, saya menjaga kebersihan dan kerapihan warung. Suasana yang bersih dan nyaman membuat pelanggan merasa lebih betah berbelanja. Saya juga berusaha untuk menciptakan suasana yang ramah, di mana pelanggan merasa nyaman untuk bertanya atau meminta rekomendasi tentang produk yang mereka butuhkan".*

Pengelolaan sumber daya insani (SDI) memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan dan pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). SDI, yang merujuk pada individu atau kelompok yang terlibat langsung dalam aktivitas usaha, merupakan penggerak utama seluruh proses produksi, pelayanan, dan pengambilan keputusan dalam UMKM. Karena sebagian besar UMKM masih bergantung pada tenaga kerja dalam skala kecil, maka kualitas dan kemampuan SDI menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan usaha. Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki sistem manajemen yang mapan, UMKM sering kali dijalankan secara sederhana dan terbatas, terutama dalam hal pengelolaan karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan SDI pada UMKM lebih menekankan pada pendekatan personal dan fleksibel. Meskipun demikian, penting bagi pemilik UMKM untuk memiliki pemahaman dasar tentang manajemen SDI agar mampu meningkatkan efisiensi kerja, memotivasi tenaga kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif (Hidayat, R. 2020).

Copyright©2025: Alya Arianti Nasution, Cindy Aulia Zalyanti, Putri Wahyuni, & Zainarti

Pengelolaan SDI yang baik memungkinkan UMKM untuk menciptakan tim kerja yang solid, tangguh, dan loyal. Hal ini sangat penting mengingat sebagian besar usaha kecil memiliki sumber daya terbatas sehingga membutuhkan tenaga kerja yang serba bisa dan memiliki dedikasi tinggi. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan UMKM dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun kemampuan interpersonal, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kualitas produk dan layanan usaha. Di tengah perubahan zaman dan tantangan global, pengelolaan SDI pada UMKM juga harus adaptif terhadap teknologi dan inovasi. Pemilik UMKM perlu membekali dirinya dan timnya dengan pengetahuan baru, termasuk penggunaan alat digital dalam pemasaran, keuangan, atau manajemen stok. Peningkatan kapasitas ini sangat penting agar usaha tetap kompetitif dan mampu bertahan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat (Nurhayati, D., & Ahmad, S. 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya insani yang diterapkan oleh pemilik UMKM, dalam hal ini Bapak Budi, memainkan peran penting dalam mempertahankan keberlangsungan usaha warung kecilnya. Terdapat beberapa strategi yang diterapkan oleh bapak budi antara lain pelatihan karyawan, pemberdayaan tim, dan pengembangan hubungan baik dengan pelanggan. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan pasar dan inovasi produk juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan usaha. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemilik UMKM lainnya dalam mengelola sumber daya insani secara efektif untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha mereka

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, F., & Husni, M. (2020). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Keberlanjutan Usaha Warung Makan Kecil di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 12(2), 35-50.

Hidayat, R. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Daya Saing. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 101-118.

Mulyadi, F., & Sari, N. (2019). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Layanan Pelanggan pada Warung Kecil. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 18(3), 142-157.

Nurhayati, D., & Ahmad, S. (2017). Pengelolaan Sumber Daya Insani dalam Usaha Mikro dan Kecil di Kawasan Perkotaan: Studi Kasus UMKM Warung Kecil. *Jurnal Manajemen Bisnis Mikro*, 10(2), 98-113.

Pramudito, I. & Dwianto, S. (2022). Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam UMKM Warung Makan untuk Bertahan dalam Persaingan Bisnis. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 19(4), 213-229.

Prasetyo, A., & Sari, D. (2021). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 45-58.

Putri, R. S., & Prasetyo, A. (2021). Penerapan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Insani untuk Pengembangan UMKM Warung Makan Kecil. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45-62.

Rahmawati, E. (2019). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di Sektor Ritel. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 20(1), 53-70.

Santoso, H., & Wibowo, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Insani di Usaha Kecil dan Menengah: Kasus Warung Kecil di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusi*a, 14(3), 124-139.

Sari, R., &Hidayati, N. (2020). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya ManusiaTerhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis,* 23(2), 123-135.

Suryani, R. (2021). Peran Kepemimpinan Pemilik UMKM dalam Mengelola Sumber Daya Insani untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Kecil. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen UMKM*, 5(1), 78-91.