



## Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang

Dian Eka<sup>1</sup>, Yuliansyah M. Diah<sup>1</sup>, Taufik<sup>1\*</sup>, Chentika Anugra Cenia Bunga<sup>1</sup>, Vierdha Nova Putriana<sup>1</sup>,  
Dwi Febianti<sup>1</sup>, Dzulhijjah Purnama Sari<sup>1</sup>, Rosalinda<sup>1</sup>, Zona Arifuddin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan, Indonesia

\*Email korespondensi: [taufik@fe.unsri.ac.id](mailto:taufik@fe.unsri.ac.id)

**Info Artikel:** Diterima: 23 Desember 2020; Disetujui: 27 Januari 2022; Dipublikasi: 12 Maret 2022

**Abstrak:** Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor internal penting yang seharusnya dimiliki oleh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Mengelola SDM merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh pelaku UMKM. Selain itu, dalam menghadapi tantangan bisnis di era digital, UMKM perlu beradaptasi dan dinamis dalam perkembangan teknologi. Karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan terkait kompetensi SDM di era digitalisasi kepada khalayak sasaran yaitu UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang, Sumatera Selatan. Metode yang dilakukan adalah pemaparan, pelatihan melalui praktek serta pendampingan. Metode ini cukup tepat diterapkan karena hasil kegiatan menunjukkan bahwa khalayak sasaran telah mampu mengidentifikasi pemberdayaan SDM menggunakan digitalisasi, hal ini dapat dilihat saat melakukan pendampingan. Selanjutnya, dalam menghadapi kendala yang muncul dalam pengelolaan SDM diperlukan peran pemerintah daerah dalam bentuk pelatihan yang intensif dan berkesinambungan.

**Kata kunci:** Anggaran Produksi, Kompetensi SDM, Pengelolaan SDM, UMKM

### Kutipan:

Eka, D., Diah, Y. M., Taufik, T., Bunga, C. A. C., Putriana, V. N., Sari, D. P., Rosalinda, R., & Arifuddin, Z. (2022). Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 3(1): 39-44. DOI: <https://doi.org/10.29259/jscs.v3i1.56>

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Paraswati & Laily, 2018). SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Dengan demikian SDM merupakan aset terpenting di dalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil (Sulistiyandari, Widiastuti, & Martini, 2017).

Pengembangan SDM melingkupi beberapa hal yang cukup luas dalam organisasi, secara umum pengembangan SDM didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang (Gozali et al., 2021). Pengembangan SDM baik dilakukan kepada para pengelola usaha, tidak hanya pemilik, hal ini diakibatkan pengelola termasuk ke dalam pelaku usaha yang terjun langsung dalam mengelola operasional bisnis secara regular. Lebih lanjut, pengembangan kompetensi SDM menjadi penting dalam strategi penguatan bisnis baik kompetensi manajerial, praktik, prosedural, kerjasama, kedisiplinan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Kompetensi SDM merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja bisnis. Hasil penelitian yang dilakukan Ardiana, Brahmayanti, & Suhaedi (2010) menemukan bahwa kompetensi

SDM berpengaruh terhadap kinerja usaha. Semakin tinggi kompetensi SDM, dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga, aspek pengembangan SDM sangat dibutuhkan oleh sektor usaha, baik itu pengelola, pelaksana serta pemilik (Hamidi et al, 2021).

Di sisi makro, strategi pembangunan sektor industri menjadi pijakan sebuah negara untuk mengembangkan tingkat perekonomian negaranya (Bashir et al., 2020). Salah satu sektor penting sebagai penggerak roda perekonomian, khususnya di negara berkembang, adalah usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) (Naufalin, 2020). Industri ini memiliki peran yang sangat luas, fundamental, dan inklusif di dalam masyarakat. UMKM menganut ekonomi kerakyatan sebagai basis dari ekonomi sosialis. UMKM terbukti mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi, jumlah UMKM saat ini mencapai 55,2 juta yang tersebar di seluruh Indonesia dengan kontribusi ke pertumbuhan ekonomi dalam negeri mencapai 60 persen. Selain itu, UMKM dapat menciptakan lebih banyak kesempatan kerja bila dibandingkan dengan investasi pada usaha besar. Kreatifitas merupakan peranan penting dalam pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Hal ini memunculkan asumsi bahwa dapat dilakukan sebuah penelitian tentang Ekonomi Lokal pada UMKM yang ada. UMKM diharapkan mampu mengangkat perekonomian masyarakat dalam melakukan usaha mikro yang didirikan. Terlepas dari peran dari UMKM terhadap perekonomian nasional, terdapat berbagai kendala yang dihadapi para pelaku UMKM di Indonesia, yang paling dominan adalah kualitas SDM. Kendala tersebut apabila tidak ditangani maka akan berdampak pada kinerja UMKM. Faktor SDM menjadi modal utama untuk membuat UMKM menjadi lebih profesional. Hal ini dikarenakan sebuah bisnis ditentukan oleh bagaimana individu-individu yang terlibat di dalamnya mengelola bisnis tersebut (Dhamayantie & Fauzan, 2017). Kinerja UMKM harus disertai dengan pengembangan usahanya, namun demikian pengembangan UMKM harus disertai dengan pengembangan SDM dalam berbagai aspek. Kualitas SDM diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti knowledge, skill, dan ability dalam berwirausaha. Rendahnya kinerja yang dihasilkan UMKM di Indonesia disebabkan rendahnya kualitas SDM (Susilo, 2010). Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya pengembangan dan penguasaan ilmu pelaku UMKM dibidang manajemen, organisasi, teknologi, pemasaran dan kompetensi lainnya yang diperlukan dalam mengelola usaha (Atiyatna et al., 2021).

Selain itu, kultur UMKM yang tidak profesional menjadi kendala tersendiri bagi peningkatan kualitas SDM. Disamping kondisi yang dihadapi oleh UMKM dengan latar belakang pendidikan pelaku UMKM rendah, sehingga sulit memahami atau menguasai tentang cara meningkatkan kualitas dan standarisasi produk, memperluas dan meningkatkan akses pembiayaan, memperkuat dan meningkatkan akses teknologi untuk pengembangan UMKM, meningkatkan akses promosi di dalam dan luar negeri, dan membangun jejaring bisnis global (Aziz, Isnawati, & Siswati, 2021). Rendahnya kualitas SDM memberikan dampak terhadap rendahnya kinerja UMKM. Padahal SDM merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan tingkat daya saing usaha untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Oleh karena itu, penulis mengambil judul "Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di kecamatan Ilir Barat II Palembang".

## **2. STUDI PUSTAKA**

### *2.1. Pengertian Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)*

UMKM di Indonesia merupakan salah satu prioritas di dalam pembangunan ekonomi nasional. Hal ini karena usaha tersebut merupakan tulang punggung sistem ekonomi kerakyatan yang tidak hanya ditujukan untuk mengurangi masalah kesenjangan antar golongan pendapat dan pelaku usaha, ataupun pengentasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja. Lebih dari itu, pengembangannya mampu memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempercepat perubahan struktural, yaitu meningkatnya perekonomian daerah dan ketahanan ekonomi nasional (Widjaja et al., 2018).

Beberapa lembaga atau instansi bahkan UU memberikan definisi UMKM, diantaranya adalah Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Menekop dan UKM), Badan Pusat Statistik (BPS), Keputusan Menteri Keuangan No16/KMK.016/1994 tanggal 27 Juni 1994, dan UU No. 20 Tahun 2008.

Definisi UMKM yang disampaikan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Kementerian Menteri Negara Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Menekop dan UMKM), yang dimaksud dengan Usaha Kecil (UK), termasuk Usaha Mikro (UMI) adalah entitas usaha yang mempunyai memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, dan memiliki penjualan tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000,-. Sementara itu, Usaha Menengah (UM) merupakan entitas usaha milik warga negara Indonesia yang memiliki kekayaan bersih antara Rp 200.000.000 sampai dengan Rp 10.000.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan (Mukhlis, 2020).

Pada prinsipnya definisi dan kriteria UKM di negara-negara asing didasarkan pada jumlah tenaga kerja, pendapatan dan jumlah aset. Dalam perspektif perkembangannya, UKM dapat diklasifikasikan menjadi empat kelompok yaitu:

- (1) *Livelihood Activities*. Merupakan UKM yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum dikenal sebagai sektor informal, contohnya PKL.
- (2) *Micro Enterprise*. UKM yang memiliki sifat pengrajin tapi belum memiliki sifat kewirausahaan.
- (3) *Small Dynamic Enterprise*. Merupakan UKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor.
- (4) *Fast Moving Enterprise*. Merupakan UKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan akan melakukan transformasi menjadi Usaha Besar (UB).

## 2.2. Pengertian Manajemen dan Pemberdayaan Masyarakat

Kinerja merupakan pencapaian hasil dari suatu perencanaan (Lanang, Kirya, & Cipta, 2014). Selain itu, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai prestasi suatu badan usaha atas pencapaian tujuan tertentu. Pada dasarnya seluruh jenis usaha memiliki tujuan tertentu baik itu tujuan profit dan non-profit. Semakin mendekati dengan tujuan usaha, maka kinerja perusahaan semakin tinggi. Dalam hal UMKM, pada dasarnya semua UMKM memiliki tujuan yang sama yaitu memiliki kinerja yang baik, karena merupakan syarat mutlak dalam kelangsungan UMKM. Dengan kinerja UMKM yang baik, maka UMKM mampu berperan sebagai tulang punggung perekonomian nasional (Widjaja et al., 2018).

Manajemen adalah suatu cara yang sistematis dan terorganisir untuk mencapai suatu tujuan yang efektif dengan mendayagunakan sumber-sumber (manusia dan non manusia) dan tugas melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staf (pembagian kerja), kepemimpinan dan pengontrolan. Lebih lanjut, manajemen juga dapat didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana cara mencapai suatu tujuan, apa-apa fungsi yang harus dilakukan dengan menggunakan alat, tenaga orang, ide dan sistem secara lebih efisien (Syam, 2021). Pemberdayaan masyarakat adalah proses pembangunan di mana masyarakat berinisiatif untuk memulai proses kegiatan sosial untuk memperbaiki situasi dan kondisi diri sendiri. Pemberdayaan masyarakat hanya bisa terjadi apabila warganya ikut berpartisipasi. Suatu usaha hanya berhasil dinilai sebagai "pemberdayaan masyarakat" apabila kelompok komunitas atau masyarakat tersebut menjadi agen pembangunan atau dikenal juga sebagai subjek (Hadimin et al., 2020). Disini subjek merupakan motor penggerak, dan bukan penerima manfaat (*beneficiaries*) atau obyek saja.

## 3. METODE

Kegiatan ini dilaksanakan selama lima hari dengan menggunakan beberapa tahapan metode antara lain sebagai berikut: (1) Memberikan pemaparan (presentasi) tentang anggaran produksi; (2) Pelatihan dan praktek, pelatihan ini menitikberatkan pada kemampuan UMKM dalam menyusun anggaran produksi dan (3) Pendampingan, peserta UMKM akan diberikan pendampingan dalam menyusun anggaran produksi. Jumlah peserta kegiatan ini sekitar 30 orang dengan kriteria usaha sudah dijalani minimal satu tahun dan memiliki jumlah tenaga kerja minimal dua orang. Keberhasilan kegiatan ini akan dievaluasi berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Kegiatan ini juga akan diakhiri dengan permintaan respon dalam bentuk pengisian kuesioner untuk *feedback* kegiatan di masa yang akan datang. Adapun tujuan dalam kegiatan ini adalah peserta mengetahui mekanisme penyusunan anggaran produksi serta mampu menyusun anggaran produksi dengan dua metode.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Kegiatan Penyuluhan dan Pendampingan

UMKM mampu menjadi penggerak serta penyeimbang pada perekonomian negara berkembang seperti Indonesia. UMKM baik secara langsung maupun tidak langsung mampu mendukung usaha besar dalam hal penyediaan bahan mentah atau bahan pendukung lainnya. Selain itu, serapan tenaga kerja di sektor UMKM tidak dapat diabaikan (Wirawan, Sudibia, & Purbadharmaja, 2015). Kegiatan ini bertujuan melakukan peningkatan kompetensi SDM dalam rangka meningkatkan industri UMKM. Pelaksanaan kegiatan dimulai dari penelusuran semua UMKM yang terletak di Kecamatan Ilir Barat Dua Palembang untuk menentukan khalayak sasaran yang sesuai kriteria untuk dilakukan pendampingan. Penelusuran ini dilakukan bersama tim dan mahasiswa Fakultas Ekonomi Unsri selama dua hari. Berdasarkan data hasil penelusuran tersebut ditemukan sebanyak kurang lebih 30 UMKM yang bergerak di berbagai bidang usaha. Jenis usaha UMKM meliputi Penjual Bakso, pedagan souvenir, pedagang kerupuk dan lainnya.

Dari informasi jumlah UMKM maka dipilih sebanyak lima UMKM sesuai dengan kriteria khalayak sasaran yaitu (1) UMKM dengan usaha berdiri minimal satu tahun; (2) UMKM memiliki tenaga kerja minimal tiga orang; (3) UMKM memiliki catatan pembukuan minimal pembukuan tunggal dan (4) UMKM memiliki kegiatan proses produksi. Berdasarkan kriteria ini terpilih empat UMKM sebagai khalayak sasaran dimana satu UMKM utama dan tiga perwakilan UMKM lain sebagai perluasan. UMKM lainnya sebagai perwakilan adalah Pedagang Songket milik Ibu Nurjanah dan usaha pedagang kerupuk milik Ibu Perawati. UMKM yang memenuhi kriteria pada hari berikutnya dikirim undangan untuk hadir di acara penyuluhan perhitungan pelaporan keuangan yang dilaksanakan tanggal 11 November 2020 bertempat di Kecamatan Ilir Barat Dua Palembang. Pada hari penyuluhan semua UMKM yang diundang hadir (Lihat Lampiran Daftar Hadir Peserta). Teknis acara penyuluhan tersebut disusun dengan tiga agenda, pertama pembukaan penyuluhan dalam hal ini dibuka oleh Bapak Camat yaitu Hambali, S. STP, kedua pemberian bahan dan materi penyuluhan dimulai dari Meningkatkan Kompetensi, Keterampilan Dan Daya Saing SDM Di Era Digitalisasi bagi UMKM. Selanjutnya tanya jawab dan diskusi. Bagian pertama merupakan mengenai cara bersaing dan meningkatkan usaha melalui digitalisasi.

Pelaksanaan penyuluhan telah dilakukan pada hari berikutnya adalah pendampingan. Kegiatan ini dilakukan di lokasi masing-masing khalayak sasaran. Selama lima hari kegiatan pendampingan dilakukan dengan melakukan pemberdayaan Meningkatkan Kompetensi, Keterampilan Dan Daya Saing SDM Di Era Digitalisasi terhadap UMKM. Secara keseluruhan khalayak sasaran hanya melakukan cara bersaing dan meningkatkan usaha melalui digitalisasi. Definisi kompetensi bagi khalayak sasaran adalah memiliki tingkat kreatifitas dalam usaha untuk bersaing.

Kendala yang dihadapi UMKM di Kecamatan Ilir Barat Dua Palembang antara lain adalah akses permodalan, kesulitan pemasaran, persaingan usaha, terbatasnya pengetahuan manajerial dan kualitas SDM. Faktor internal yang berperan penting dalam usaha adalah kompetensi SDM. Pengembangan SDM di UMKM sering kali diabaikan, padahal SDM membantu pengembangan bisnis. Selama ini, pelatihan dan pendampingan yang sering mereka peroleh adalah peningkatan pengetahuan baik cara pemasaran, teknik produksi, pencatatan keuangan. Sementara pengetahuan pelaku UMKM dalam hal pengelolaan SDM kurang mendapat perhatian. Mengelola SDM bagi UMKM merupakan sebuah keterampilan yang penting dimiliki pengusaha. pengelolaan SDM di UMKM juga meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi (upah), mempertahankan (retention), evaluasi, promosi hingga pengakhiran hubungan kerja.

Secara umum berdasarkan pengamatan, beberapa tantangan yang dihadapi UMKM dalam mengelola SDM adalah kesulitan rekrutmen, pengembangan kompetensi pegawai, dan penilaian kinerja karyawan. UMKM yang berskala mikro tidak harus memiliki pegawai khusus di bagian SDM, akan tetapi pengelolaan SDM akan lebih baik jika diawasi dan dikontrol secara regular oleh pemilik ataupun manajer UMKM (Runtu et al., 2015). Sehingga, pelaku UMKM dibekali dengan pengetahuan dan fungsi manajemen SDM seperti rekrutur, mediator, mengembangkan karyawan.

Peningkatan kompetensi SDM diiringi dengan pengelolaan SDM yang baik secara berkesinambungan akan meningkatkan kinerja UMKM.

#### 4.2. Pembahasan Permasalahan

Dari beberapa materi yang telah diberikan upaya transfer pengetahuan dalam bidang SDM dilakukan. Sehingga, diharapkan UMKM dapat mempersiapkan SDM unggul dalam peningkatan kompetensi SDM itu sendiri. Menghasilkan SDM yang memiliki keahlian melalui peningkatan dengan kualitas diri. Selain itu, berdasarkan tahapan aktivitas yang telah dilaksanakan, kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang telah dilaksanakan dengan baik. Peningkatan SDM dapat memperoleh hasil akhir yang baik jika dilaksanakan secara berkesinambungan. Karena keahlian dan kemampuan dalam pengelolaan SDM adalah pembelajaran yang berkelanjutan. Oleh karena itu, materi yang diberikan oleh narasumber dapat diterapkan pada mitra pengabdian dengan tetap menyesuaikan kondisi masing-masing UMKM. Karena UMKM, utamanya usaha yang berskala sangat mikro memiliki keunikan antara satu usaha dengan usaha lainnya (Syukriah & Hamdami, 2013). Selain pengelolaan SDM, kompetensi SDM dapat terus dikembangkan mengikuti perkembangan zaman. Perkembangan yang sangat rapid di era teknologi ini adalah digitalisasi UMKM. Di Era digitalisasi ini, para UMKM dapat memanfaatkan internet dan teknologi untuk mencari informasi mengenai pengembangan UMKM mereka agar lebih maju (Muzdalifa et al., 2018). Dengan menggunakan internet mereka bisa memasarkan usaha mereka lebih cepat ke konsumen dan lebih mudah menjalankan usaha mereka.

### 5. SIMPULAN

Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa khalayak sasaran telah mampu mengidentifikasi pemberdayaan SDM menggunakan digitalisasi, hal ini dapat dilihat saat melakukan pendampingan. Akan tetapi, UMKM sasaran belum memiliki kemampuan optimal dalam menghitung kebutuhan hasil usaha, sehingga proses perhitungan diperlukan cukup waktu yang agak lama. UMKM sasaran relatif belum tepat dalam mengikuti pemberdayaan pemasaran menggunakan digitalisasi untuk usaha mereka. Karena itu, terdapat beberapa kendala yang dihadapi pelaku UMKM dalam kegiatan ini, sehingga kendala yang muncul dijadikan saran untuk kegiatan mendatang atau dapat mengakomodir mulai dari Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Unsri. Adapun kendala-kendala tersebut antara lain, penjahit mengalami kendala dalam perlindungan hukum dan persaingan harga. Bagi pedagang buah mengalami kendala tenaga kerja, apalagi jika menghadapi pertengahan tahun dan pedagang bakso mengalami kendala dalam pengembangan pemasaran, tenaga kerja, yaitu keraguan dalam melakukan diversifikasi karena tingkat persaingan dan harga yang relatif tidak stabil.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini berjalan dengan lancar berkat dukungan dari berbagai pihak. Kami mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas pendanaan yang diberikan serta mitra pengabdian kepada masyarakat ini yaitu UMKM Ilir Barat II atas antusiasmenya dalam mengikuti setiap tahap kegiatan ini.

### REFERENSI

- Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Suhaedi. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 42-55.
- Atiyatna, D., Bashir, A., & Hamidi, I. (2021). Identifying Factors Influencing the Labor Productivity of SMEs in South Sumatra. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 19(1), 91-100. doi:<https://doi.org/10.29259/jep.v19i1.13111>.
- Aziz, A., Isnawati, S. I., & Siswati, A. (2021). Meningkatkan Kompetensi Pelaku Wirausaha Dusun Tambakroto, Kecamatan Kajen Pekalongan. *Bakti Humaniora*, 1(2), 60-65.
- Bashir, A., Susetyo, D., Hidayat, A., Hamira, H., & Aini, B. (2020). Pelatihan E-commerce pada

- Industri Rumah Tangga di Desa Kerinjing, Kabupaten Ogan Ilir. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 1(1), 17-24. doi:<https://doi.org/10.29259/jscs.v1i1.6>.
- Dhamayantie, E. & Fauzan, R. (2017). Penguatan Karakteristik dan Kompetensi Kewirausahaan untuk Meningkatkan Kinerja UMKM. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(1), 80-91.
- Gozali, E., Yusnaini, Y., Hamzah, R. S., & Khamisah, N. (2021). Pelatihan Praktik Kerja Audit (Kualitas Audit) oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 7-16. doi:<https://doi.org/10.29259/jscs.v2i1.26>.
- Hamidi, I., Suhel., Atiyatna, D. P., Igamo, A. M. (2021). Determinant of Zakat Productive Towards Small Medium Enterprise (SMEs) Incomes of Recipient Of Zakat. *Islamic Economics Journal*, 7(1), 18-30. doi:<http://dx.doi.org/10.21111/iej.v7i1.5176>.
- Hadimin, D. N., Sudrajat, T., Hersusetiyati, H., Cahyati, W., Aziz, F., Zaelani, P. I., Priadi, M. D., Yuyun, Y., Irawaty, S., Rachman, R. S., Setiawan, H., Sidik, A. P., Thaha, A.R., Sanusi, N., Setiawan, B. A., Prasastiningtyas, W., Tabroni, R., & Yadiman, Y. (2020). Komunikasi Pembangunan dalam Pemberdayaan Masyarakat Menuju Desa Unggul dan Mandiri. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat USB*, 1(2), 65-71.
- Lanang, I. P., Sudiarta, E., Kirya, I. K., & Cipta, I. W. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Bangli. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), 11–21.
- Mukhlis. (2020). Examining the technical efficiency of small industries: A case study of the crackers industry in South Sumatera, Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 18(1), 13-20. doi:<https://doi.org/10.29259/jep.v18i1.10847>.
- Muzdalifa, I., Rahma, I., A., & Novalia, B. G. (2018). Peran Fintech dalam Meningkatkan Keuangan Inklusif pada UMKM di Indonesia (Pendekatan Keuangan Syariah). *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 3(1), 1-24.
- Naufalin, L. R. (2020). Tantangan Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 22(1), 95-102.
- Paraswati, S. N. & Laily, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Bisnis Wanita Batik Mangrove Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(3), 1-16.
- Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30), 1-13.
- Sulistiyandari, S., Widiastuti, E., & Martini, S. (2017). Kompetensi SDM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UMKM Batik di Kabupaten Banyumas. *Performance: Jurnal Personalita, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 23(2), 89-101.
- Susilo, Y. S. (2010). Strategi Meningkatkan Daya Saing UMKM dalam Menghadapi Implementasi CAFTA dan MEA. *Buletin Ekonomi*, 8(2), 70-170.
- Syam, A. (2017). Posisi Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran dalam Pendidikan. *Muaddib: Studi Kependidikan dan Keislaman*, 7(1), 33-46.
- Syukriah, A., & Hamdani, I. (2013). Peningkatan Eksistensi UMKM melalui Comparative Advantage dalam Rangka Menghadapi MEA 2015 di Temanggung. *Economics Development Analysis Journal*, 2(2), 110-119.
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI*, 1(3), 465-476.
- Wirawan, I. K. A., Sudibia, K., & Purbadharmaja, I. B. P. (2015). Pengaruh Bantuan Dana Bergulir, Modal Kerja, Lokasi Pemasaran dan Kualitas Produk terhadap Pendapatan Pelaku UMKM Sektor Industri di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(1), 1-21.