

## Strategi Pengembangan SDM pada UMKM Kuliner pada Kota Mataram Nusa Tenggara Barat

Subhan Hamdi<sup>1\*</sup>, Misya Kartika<sup>2</sup>, Danu Pratama Putra<sup>3</sup>, Siti Hifzia<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mataram, Indonesia

<sup>4</sup>Department of Human Capital Management, Management and Science University, Malaysia

\*Corresponding Author: [subhan.hamdi@gmail.com](mailto:subhan.hamdi@gmail.com)

Received: 18/10/2024 | Accepted: 23/12/2024 | Publication: 28/12/2024

**Abstract** : This study aims to analyze the strategy of human resource development (HR) in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the culinary sector in Mataram City, West Nusa Tenggara. The main focus of this study is on efforts to improve workforce competence, training management, and adaptation strategies to market and technology dynamics. A qualitative approach is used with data collection techniques in the form of in-depth interviews, observations, and document studies. The results of the study show that effective human resource development involves continuous training, strengthening managerial skills, and the use of digital technology to improve operational efficiency. In addition, collaboration with the government and the private sector is a key factor in increasing the competitiveness of culinary MSMEs in Mataram. This study provides recommendations for stakeholders to integrate human resource development strategies in long-term plans to support sustainable local economic growth.

**Keywords** : Culinary MSMEs, Human Resource Development, Mataram City

### PENDAHULUAN

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM, 2023), UMKM berkontribusi lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja di Indonesia. Di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, UMKM khususnya di sektor kuliner memiliki peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal (Haryanto & Fitriani, 2022). Namun demikian, tantangan besar yang dihadapi UMKM kuliner saat ini adalah terkait dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan adaptif terhadap perubahan pasar serta kemajuan teknologi (Tambunan, 2019; Setiawan & Rahmawati, 2021).

Pengembangan SDM menjadi kunci utama peningkatan daya saing UMKM di era digital. SDM yang memiliki kompetensi tinggi dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas produk yang dihasilkan (Dessler, 2020; Garavan et al., 2021). Menurut ManpowerGroup (2022), kesenjangan keterampilan (skills gap) menjadi salah satu hambatan terbesar dalam peningkatan daya saing tenaga kerja. Hal serupa terjadi pada UMKM di Mataram, di mana sebagian besar pelaku usaha masih mengandalkan tenaga kerja dengan keterampilan dasar dan minim pelatihan (Santoso & Prasetya, 2022; Putra, 2021).



Peningkatan kompetensi tenaga kerja dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pendidikan yang terstruktur. Pelatihan teknis seperti pengolahan makanan inovatif serta pelatihan non-teknis seperti pemasaran digital dan manajemen usaha dapat meningkatkan nilai tambah produk (Blanchard & Thacker, 2019; Suryani & Pratama, 2021). Sejalan dengan teori manajemen SDM modern, pengembangan kompetensi merupakan investasi jangka panjang bagi keberlanjutan usaha (Ahman & Dewi, 2021; Marler & Boudreau, 2017).

Selain pelatihan, transformasi digital juga berperan penting dalam mendukung efisiensi dan ekspansi usaha. Menurut Schwab (2017), Revolusi Industri 4.0 menuntut integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek bisnis. UMKM kuliner di Mataram perlu memanfaatkan teknologi seperti aplikasi kasir digital, sistem pemesanan daring, serta media sosial untuk memperluas jangkauan pasar (Rahmawati et al., 2020; Fitriani & Yuliani, 2022). Digitalisasi juga membantu pemilik usaha dalam pengelolaan keuangan, pengendalian persediaan, dan peningkatan pengalaman pelanggan (Putri et al., 2021; Gunawan et al., 2020).

Namun, pengembangan SDM di UMKM kuliner Kota Mataram tidak terlepas dari berbagai kendala struktural. Di antaranya adalah keterbatasan dana untuk pelatihan, rendahnya kesadaran pemilik usaha terhadap pentingnya pengembangan SDM, serta kurangnya dukungan kebijakan dari pemerintah daerah (Kemenkop UKM, 2023; Suryani & Pratama, 2021). Banyak pelaku UMKM yang masih menganggap pelatihan sebagai beban biaya, bukan investasi jangka panjang (Haryanto & Fitriani, 2022). Selain itu, akses terhadap fasilitas pelatihan dan jaringan kemitraan juga masih terbatas (Santoso & Prasetya, 2022).

Kolaborasi lintas sektor menjadi strategi penting untuk mengatasi tantangan tersebut. Pemerintah dapat berperan dalam menyediakan kebijakan dan insentif pelatihan, sementara sektor swasta dapat berkontribusi melalui program pendampingan dan transfer pengetahuan (Setiawan & Rahmawati, 2021; Ahman & Dewi, 2021). Kolaborasi ini terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi SDM UMKM di beberapa wilayah di Indonesia (Putra, 2021; Garavan et al., 2021; Braun & Clarke, 2006).

Kota Mataram sebagai destinasi wisata memiliki potensi besar dalam mengembangkan sektor kuliner sebagai daya tarik utama. Namun, potensi ini belum dimanfaatkan secara optimal karena rendahnya kapasitas SDM (Tambunan, 2019; Haryanto & Fitriani, 2022). Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang terarah, berkelanjutan, dan berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan agar UMKM kuliner dapat meningkatkan daya saing, memperluas pasar, dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi daerah secara berkelanjutan (Garavan et al., 2021; Schwab, 2017; Suryani & Pratama, 2021).

Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pengembangan SDM yang efektif bagi UMKM kuliner di Kota Mataram. Dengan memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi para pemangku kepentingan untuk mendukung pengembangan sektor kuliner sebagai pilar ekonomi lokal.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi strategi pengembangan SDM pada UMKM kuliner di Kota Mataram. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemilik UMKM, pekerja, dan pemangku kepentingan terkait, seperti perwakilan pemerintah daerah dan lembaga

pelatihan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali informasi yang mendalam dan relevan. Selain itu, observasi langsung dilakukan untuk memahami praktik pengelolaan SDM di lapangan. Data sekunder berupa laporan, dokumen kebijakan, dan publikasi ilmiah juga digunakan untuk mendukung analisis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, sebagaimana disarankan oleh Braun dan Clarke (2006), untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber data, diskusi dengan ahli, dan pencatatan dokumentasi yang rinci.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di UMKM kuliner Kota Mataram memiliki beberapa karakteristik utama yang mencerminkan kondisi lokal. Pertama, sebagian besar pemilik UMKM menyadari pentingnya pengembangan SDM, tetapi masih terkendala oleh keterbatasan anggaran. Sebagaimana disebutkan oleh Tambunan (2019), keterbatasan dana sering menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan pelatihan bagi tenaga kerja.

Kedua, meskipun banyak pelaku usaha telah memahami manfaat pelatihan, pelaksanaannya sering tidak berkelanjutan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perencanaan strategis dalam pengelolaan SDM. Beberapa pelaku usaha hanya mengadakan pelatihan saat menghadapi masalah tertentu, tanpa mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang. Pendekatan ini sejalan dengan temuan Dessler (2020), yang menyebutkan bahwa pelatihan sporadis kurang efektif dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja secara berkelanjutan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Garavan et al. (2021), perencanaan pelatihan yang terintegrasi dengan strategi bisnis mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, untuk memastikan keberlanjutan pelatihan, pelaku usaha perlu mengadopsi pendekatan yang lebih strategis, termasuk analisis kebutuhan pelatihan secara berkala, evaluasi hasil pelatihan, dan pengembangan program pelatihan yang berorientasi pada masa depan.

Ketiga, akses terhadap pelatihan yang relevan masih menjadi tantangan besar bagi pelaku UMKM. Banyak di antara mereka yang kesulitan dalam mengidentifikasi program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik usaha mereka, baik dari segi materi, durasi, maupun format penyampaian. Hal ini menjadi lebih kompleks dengan minimnya informasi mengenai lembaga pelatihan yang tersedia di Kota Mataram, yang membuat pelaku UMKM tidak tahu ke mana harus mencari sumber daya untuk pengembangan keterampilan mereka. Selain itu, sebagian besar pelaku UMKM merasa terhambat oleh keterbatasan teknologi dan sumber daya lainnya yang dapat mengakses pelatihan secara online. Menurut Schwab (2017), akses informasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama di era digital yang serba cepat ini, di mana informasi yang tepat waktu dan relevan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan produktivitas secara signifikan.

Keempat, penggunaan teknologi dalam pengelolaan bisnis kuliner masih sangat terbatas, meskipun teknologi dapat memberikan dampak yang signifikan bagi pengembangan usaha. Hanya sebagian kecil UMKM yang memanfaatkan aplikasi manajemen bisnis atau platform digital untuk pemasaran dan pengelolaan operasional sehari-hari. Sebagian besar pelaku usaha kuliner masih mengandalkan metode tradisional yang kurang efisien, seperti pencatatan manual atau pemasaran melalui media konvensional, yang membatasi potensi mereka untuk berkembang. Padahal, penggunaan

teknologi yang tepat, seperti sistem manajemen inventaris, aplikasi pemesanan online, atau pemasaran melalui media sosial, dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, serta memperluas jangkauan pasar. Selain itu, teknologi juga memungkinkan pemantauan data secara real-time yang membantu pelaku usaha membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat. Hal ini menunjukkan perlunya edukasi tambahan mengenai manfaat teknologi bagi para pelaku usaha, sehingga mereka dapat memahami potensi yang dapat diberikan teknologi untuk meningkatkan daya saing dan pertumbuhan usaha mereka di pasar yang semakin kompetitif.

Pembahasan lebih lanjut mengungkapkan bahwa dukungan pemerintah daerah terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor UMKM kuliner masih jauh dari optimal, meskipun sektor ini memiliki potensi besar untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Sebagian besar program pelatihan atau pendampingan yang diselenggarakan bersifat terlalu umum dan tidak dirancang secara spesifik untuk menjawab kebutuhan unik pelaku usaha kuliner, seperti peningkatan keterampilan dalam manajemen dapur, pengelolaan stok bahan baku, inovasi menu, atau pemasaran digital berbasis kuliner. Kondisi ini diperburuk oleh minimnya pelibatan sektor swasta dalam inisiatif pengembangan SDM, yang sebenarnya dapat membuka peluang besar untuk transfer pengetahuan, penyediaan fasilitas pelatihan, serta pendampingan teknis yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar. Padahal, kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan pelaku UMKM tidak hanya dapat mempercepat peningkatan kualitas SDM, tetapi juga menciptakan ekosistem usaha yang lebih inovatif dan berkelanjutan. Sebagaimana dicatat oleh Putra (2021), kurangnya sinergi dalam pelaksanaan program-program pengembangan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih terintegrasi, dengan melibatkan berbagai pihak terkait untuk mengoptimalkan hasil dan dampak yang diinginkan.

Peluang pengembangan SDM di Kota Mataram sangat besar mengingat tingginya potensi sektor pariwisata. Sebagai kota destinasi wisata, Mataram memiliki permintaan yang stabil terhadap produk kuliner lokal. Namun, agar UMKM kuliner dapat bersaing, peningkatan kualitas SDM harus menjadi prioritas. Blanchard dan Thacker (2019) menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan SDM membutuhkan sinergi antara pelaku usaha, pemerintah, dan sektor swasta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kolaboratif dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk mengatasi berbagai tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya di sektor UMKM. Salah satu bentuk kolaborasi yang potensial adalah pelibatan perusahaan besar dalam penyediaan pelatihan teknis yang relevan dengan kebutuhan UMKM, yang tidak hanya membantu mengurangi beban biaya pelatihan tetapi juga memungkinkan transfer pengetahuan dan teknologi yang lebih modern dan aplikatif. Selain itu, dukungan pemerintah dalam bentuk pemberian insentif, seperti subsidi pelatihan, akses pembiayaan khusus, atau pengurangan pajak, dapat menjadi pendorong yang signifikan untuk meningkatkan tingkat partisipasi pelaku usaha dalam program-program pengembangan SDM. Seperti yang diungkapkan oleh Setiawan dan Rahmawati (2021), sinergi antara sektor swasta dan pemerintah sangat penting untuk menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan SDM di UMKM, karena dapat mempercepat proses peningkatan kompetensi tenaga kerja yang berdampak langsung pada peningkatan daya saing usaha di tingkat lokal maupun nasional.

Rekomendasi yang dapat diberikan untuk mengatasi berbagai tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor UMKM adalah perlunya penguatan infrastruktur pelatihan, baik dalam bentuk fasilitas fisik seperti pusat pelatihan yang

dilengkapi teknologi terkini, maupun sumber daya manusia yang kompeten sebagai pelatih atau mentor. Peningkatan kapasitas pelatih ini dapat dilakukan melalui program sertifikasi dan pelatihan berkelanjutan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan, pemerintah, atau sektor swasta. Selain itu, pemerintah daerah juga perlu memastikan bahwa akses terhadap pelatihan ini merata, termasuk bagi UMKM yang berada di wilayah terpencil. Menurut Santoso dan Prasetya (2022), penguatan infrastruktur pelatihan yang terintegrasi dengan kebutuhan lokal dapat meningkatkan kualitas SDM UMKM secara signifikan, sekaligus mempercepat adaptasi terhadap tantangan era digital.

Selain penguatan infrastruktur pelatihan, pemerintah daerah perlu memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan akses informasi bagi pelaku UMKM melalui platform yang mudah diakses dan responsif. Penyediaan informasi terkait program pelatihan, sumber pendanaan, serta peluang kolaborasi dapat membantu UMKM mengidentifikasi program yang sesuai dengan kebutuhan spesifik mereka. Di samping itu, kemitraan strategis antara UMKM dan sektor swasta, seperti perusahaan besar atau lembaga profesional, dapat menjadi langkah inovatif untuk mempercepat pengembangan SDM, khususnya di sektor kuliner. Kolaborasi ini memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan dan teknologi yang lebih efektif, sekaligus membantu UMKM mengakses pasar yang lebih luas. Sebagaimana dijelaskan oleh Rahman dan Dewi (2021), sinergi antara sektor publik dan swasta dalam pengembangan SDM mampu menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan bagi UMKM, dengan peningkatan daya saing sebagai salah satu hasil utamanya.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor UMKM kuliner di Kota Mataram, yang mencakup berbagai aspek mulai dari keterbatasan akses terhadap pelatihan yang relevan hingga minimnya kolaborasi antara pelaku usaha, pemerintah, dan sektor swasta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan SDM masih terhambat oleh infrastruktur pelatihan yang kurang memadai, baik dari segi fasilitas fisik maupun kompetensi pelatih, serta kurangnya aksesibilitas bagi UMKM yang berada di daerah terpencil. Di sisi lain, peluang besar dapat dimanfaatkan melalui pemanfaatan teknologi digital untuk mempermudah penyampaian informasi, memperluas akses pelatihan, dan membangun jaringan kemitraan strategis yang dapat meningkatkan kompetensi pelaku usaha secara signifikan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar yang kuat bagi pengambilan kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung pertumbuhan sektor kuliner sebagai salah satu pilar utama ekonomi lokal Kota Mataram. Pemerintah daerah perlu memperhatikan rekomendasi ini dengan mengembangkan kebijakan yang berfokus pada penguatan infrastruktur pelatihan dan peningkatan akses teknologi digital bagi pelaku UMKM. Selain itu, perlu adanya insentif khusus, seperti subsidi pelatihan atau kemudahan dalam memperoleh sertifikasi keahlian, untuk mendorong partisipasi aktif pelaku usaha dalam program pengembangan SDM. Kebijakan ini juga harus diiringi dengan kolaborasi yang lebih intensif dengan sektor swasta, yang memiliki kemampuan dan sumber daya untuk menyediakan pelatihan teknis yang relevan dan mendukung pengembangan pasar bagi UMKM kuliner (Suryani dan Pratama, 2021)

Sebagai salah satu sektor yang memiliki potensi besar untuk meningkatkan pendapatan masyarakat dan menciptakan lapangan kerja, sektor kuliner di Kota Mataram membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, akademisi, dan sektor swasta. Dengan memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai acuan, langkah-



langkah strategis dapat dirumuskan untuk menciptakan ekosistem usaha yang lebih kompetitif dan berkelanjutan. Peningkatan kualitas SDM di sektor kuliner tidak hanya akan meningkatkan daya saing UMKM di pasar lokal, tetapi juga membuka peluang untuk ekspansi ke pasar yang lebih luas, baik secara nasional maupun internasional. Oleh karena itu, sinergi antara kebijakan yang berbasis data dan pelaksanaan program yang terintegrasi sangat penting untuk memastikan keberhasilan pengembangan SDM di sektor ini (Haryanto dan Fitriani, 2022).

## KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di UMKM kuliner Kota Mataram menghadapi tantangan yang kompleks, termasuk keterbatasan dana, rendahnya kesadaran pentingnya pelatihan, dan minimnya dukungan pemerintah serta akses informasi. Namun, hasil penelitian ini menegaskan bahwa potensi pengembangan SDM di sektor ini sangat besar, mengingat tingginya permintaan terhadap produk kuliner lokal akibat sektor pariwisata yang berkembang pesat. Strategi kolaboratif yang melibatkan pemerintah, sektor swasta, dan pelaku usaha dapat menjadi solusi utama untuk meningkatkan kualitas SDM. Dukungan berupa pelatihan berkelanjutan, pemanfaatan teknologi, dan kebijakan yang proaktif sangat diperlukan untuk mengatasi kendala yang ada. Selain itu, investasi pada infrastruktur pelatihan dan penyediaan akses informasi yang lebih baik dapat memperkuat daya saing UMKM kuliner di Kota Mataram. Kesimpulan ini diharapkan menjadi dasar bagi langkah-langkah strategis yang dapat diimplementasikan untuk mendukung pertumbuhan UMKM sebagai pilar ekonomi lokal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahman, H., & Dewi, L. P. (2021). Kolaborasi sektor publik dan swasta dalam pengembangan SDM UMKM di era digital. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen UMKM*, 6(2), 45–56. <https://doi.org/10.24198/jemu.v6i2.35047>
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2019). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Pearson Education.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Fitriani, N., & Yuliani, D. (2022). Digital transformation of culinary MSMEs: Innovation and competitiveness in post-pandemic Indonesia. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 9(3), 122–136. <https://doi.org/10.14456/jeb.2022.091>
- Garavan, T. N., McCarthy, A., & Morley, M. J. (2021). Strategic Human Resource Development. *Routledge*. <https://doi.org/10.4324/9780429436765>
- Gunawan, S., Sutrisno, E., & Dewi, R. (2020). Digital skills and MSME competitiveness in Indonesia. *Small Business International Review*, 4(2), 33–48. <https://doi.org/10.26784/sbir.v4i2.259>
- Haryanto, T., & Fitriani, N. (2022). Strategi pengembangan UMKM kuliner berbasis sumber daya manusia di era digital: Studi kasus Kota Mataram. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Daerah*, 8(1), 25–38. <https://doi.org/10.52339/jped.v8i1.1429>
- Kemenkop UKM. (2023). *Laporan Tahunan Perkembangan UMKM di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM.

- ManpowerGroup. (2022). *Closing the Skills Gap: Strategies for Success*. ManpowerGroup Research.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- Putra, R. (2021). Kolaborasi sektor swasta dan UMKM dalam pengembangan SDM. *Jurnal Ekonomi Lokal*, 10(2), 45–56. <https://doi.org/10.31294/jeklok.v10i2.11753>
- Putri, S., Widodo, R., & Firmansyah, D. (2021). Digital marketing adoption and business performance of Indonesian culinary MSMEs. *Asian Journal of Business Research*, 11(3), 89–105. <https://doi.org/10.14707/ajbr.210091>
- Rahmawati, D., Santosa, R., & Pertiwi, F. (2020). The role of digitalization in the sustainability of small culinary businesses in Indonesia. *Indonesian Journal of Applied Business*, 3(2), 56–70. <https://doi.org/10.47281/ijab.v3i2.288>
- Santoso, A., & Prasetya, D. (2022). Penguatan infrastruktur pelatihan untuk pengembangan SDM UMKM: Studi pada sektor kuliner. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Lokal*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.52339/jped.v7i1.1407>
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Crown Publishing Group.
- Setiawan, B., & Rahmawati, D. (2021). Strategi kolaboratif dalam pengembangan SDM UMKM: Studi kasus pada sektor ekonomi kreatif. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 5(1), 23–34. <https://doi.org/10.31004/jpsdm.v5i1.109>
- Suryani, A., & Pratama, R. (2021). Kolaborasi pemerintah dan sektor swasta dalam pengembangan kapasitas UMKM: Perspektif pelatihan dan akses pasar. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 9(2), 101–114. <https://doi.org/10.22212/jekp.v9i2.2169>
- Tambunan, T. (2019). *UMKM di Indonesia: Tantangan dan Peluang di Era Digital*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yuliani, S., & Rachmawati, N. (2022). Human capital and innovation performance among culinary SMEs in Indonesia. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 16(4), 527–544. <https://doi.org/10.1108/APJIE-04-2022-0131>
- Zahra, S. A., & George, G. (2020). Absorptive capacity: A review and reconceptualization. *Academy of Management Review*, 45(4), 567–590. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0419>