
**MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA UNGGUL
UNTUK USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH
DI KABUPATEN TABANAN YANG TANGGUH**

**BUILDING SUPERIOR HUMAN RESOURCES
FOR MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES
IN A RESILIENT TABANAN REGENCY**

Dewa Gede Satriawan

Program Studi Kewirausahaan, STISIP Margarana

dewagedesatriawan.lecturer@gmail.com

Ni Ketut Adi Mekarsari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panji

Sakti Singaraja

Mekarsariunipas123@gmail.com

ABSTRAK

UMKM merupakan pilar penting perekonomian di Kabupaten Tabanan, Bali, dengan kontribusi signifikan terhadap PDRB dan penyerapan tenaga kerja. Namun, pertumbuhan kuantitatif UMKM belum diimbangi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Tantangan utama meliputi rendahnya tingkat pendidikan, keterampilan manajerial, akses terhadap pelatihan, serta pemahaman pemasaran digital dan inovasi produk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM unggul guna meningkatkan ketangguhan UMKM di Tabanan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian meliputi pelaku UMKM, perwakilan dinas terkait, fasilitator pelatihan, dan tokoh masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pelaku UMKM masih mengandalkan pola bisnis tradisional dengan keterbatasan akses pelatihan dan teknologi. Program pelatihan yang ada dinilai kurang relevan, bersifat jangka pendek, dan tidak disertai pendampingan berkelanjutan. Temuan kunci mengungkap bahwa SDM dengan kompetensi manajerial, literasi digital, dan mindset kewirausahaan yang adaptif cenderung lebih tangguh dalam menghadapi perubahan pasar. Faktor pendukung keberhasilan meliputi integrasi nilai budaya lokal, pendekatan pelatihan berbasis kebutuhan spesifik, serta sinergi antara pemerintah, akademisi, dan pelaku usaha. Rekomendasi yang diajukan mencakup pengembangan program pelatihan yang kontekstual, sistem pendampingan berkelanjutan, pemetaan potensi SDM per wilayah, serta peningkatan kolaborasi antar-pemangku kepentingan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, UMKM, Ketangguhan Usaha, Pelatihan, Kabupaten Tabanan.

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) serve as a crucial pillar of the economy in Tabanan Regency, Bali, significantly contributing to the Gross Regional Domestic Product (GRDP) and employment absorption. However, the quantitative growth of MSMEs has not been matched by improvements in human resource (HR) quality. The main challenges include low levels of education, limited managerial skills, insufficient access to training, and inadequate understanding of digital marketing and product innovation. This study aims to analyze strategies for developing excellent human resources to enhance the resilience of MSMEs in Tabanan. The research adopts a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews, participatory observations, and document analysis. The research subjects include MSME actors, representatives from relevant government agencies, training facilitators, and community leaders. The findings reveal that most MSME actors still rely on traditional business models with limited access to training and technology. Existing training programs are perceived as less relevant, short-term in nature, and lacking continuous mentorship. Key findings indicate that human resources with managerial competencies, digital literacy, and an adaptive entrepreneurial mindset tend to be more resilient in facing market changes. Supporting factors for success include the integration of local cultural values, needs-based training approaches, and synergy among the government, academia, and business actors. The proposed recommendations include the development of contextual training programs, sustainable mentoring systems, mapping of human resource potential by region, and enhanced collaboration among stakeholders.

Keywords: Human Resources, MSMEs, Business Resilience, Training, Tabanan Regency.

I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar penting dalam perekonomian Indonesia, termasuk di Kabupaten Tabanan, Bali. UMKM tidak hanya berperan dalam penyediaan lapangan kerja, tetapi juga sebagai motor penggerak ekonomi lokal yang berbasis pada potensi dan kearifan lokal. Menurut data Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Tabanan, jumlah UMKM terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Namun demikian, pertumbuhan kuantitatif ini belum sepenuhnya diiringi dengan peningkatan kualitas, terutama dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM UMKM di Tabanan umumnya masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan manajerial, minimnya

akses terhadap pelatihan dan teknologi, serta kurangnya pemahaman terhadap pemasaran digital dan inovasi produk. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, baik di tingkat lokal, nasional, maupun global, penguatan kapasitas SDM menjadi suatu keniscayaan. SDM yang unggul adalah kunci utama untuk menciptakan UMKM yang tangguh, adaptif, dan berkelanjutan. Pemerintah daerah dan berbagai pemangku kepentingan telah mengupayakan berbagai program pemberdayaan dan pelatihan. Namun, efektivitas program-program tersebut masih belum maksimal karena kurangnya sinergi, monitoring, serta pendekatan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pelaku UMKM. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dan terarah dalam membangun SDM unggul untuk mendukung ketangguhan UMKM di Tabanan.

Kabupaten Tabanan, yang dijuluki "Jantungnya Bali", menyimpan potensi ekonomi yang luar biasa melalui sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Data Dinas Koperasi dan UMKM Tabanan mencatat terdapat lebih dari 28.000 UMKM yang bergerak di berbagai sektor, mulai dari kerajinan bambu, produksi kopi organik, hingga usaha jasa pariwisata. Kontribusi UMKM terhadap PDRB Tabanan mencapai 32,7%, dengan penyerapan tenaga kerja lebih dari 65% dari total angkatan kerja di kabupaten ini. Namun di balik potensi yang besar tersebut, UMKM Tabanan menghadapi tantangan kompleks di era transformasi digital. Survei yang dilakukan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa hanya 38% pelaku UMKM yang aktif menggunakan platform digital untuk pemasaran, 72% mengalami kesulitan dalam manajemen keuangan modern, 65% menyatakan kebutuhan mendesak akan pelatihan kewirausahaan dan Hanya 12% yang memiliki kemampuan bahasa asing memadai untuk pemasaran global.

Tantangan utama terletak pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM), di mana mayoritas pelaku UMKM masih mengandalkan pola bisnis tradisional dengan keterbatasan akses terhadap pelatihan peningkatan kapasitas, teknologi digital terkini, jaringan pemasaran modern dan sistem manajemen terstruktur. Fenomena ini menciptakan paradoks menarik, di satu sisi Tabanan memiliki produk-produk UMKM berkualitas tinggi seperti kopi pupuan, kerajinan bambu Pejaten, dan produk olahan yang lain. Namun di sisi lain, banyak produk ini belum mampu

menembus pasar global karena keterbatasan SDM dalam hal digital marketing, branding produk, manajemen rantai pasok dan standarisasi kualitas. Pembangunan SDM unggul menjadi solusi strategis untuk mengubah tantangan ini menjadi peluang. Konsep SDM unggul dalam konteks UMKM Tabanan harus mencakup tiga dimensi utama yaitu Kompetensi teknis seperti keterampilan produksi dan pengemasan, Kecakapan manajerial pemasaran, keuangan, SDM dan Mindset kewirausahaan inovasi, adaptasi, kolaborasi. Pendekatan sistematis ini, diharapkan dapat terwujud UMKM Tabanan yang tidak hanya tangguh dalam menghadapi disrupsi, tetapi juga mampu menjadi penggerak ekonomi berbasis kearifan lokal yang berkelanjutan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

UMKM merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, UMKM didefinisikan berdasarkan jumlah aset dan omzet tahunan. UMKM mencakup Usaha Mikro yang memiliki aset maksimal Rp50 juta dan omzet maksimal Rp300 juta per tahun, usaha kecil memiliki aset lebih dari Rp50 juta hingga Rp500 juta dan omzet Rp300 juta hingga Rp2,5 miliar per tahun dan usaha menengah: Memiliki aset lebih dari Rp500 juta hingga Rp10 miliar dan omzet Rp2,5 miliar hingga Rp50 miliar per tahun.

UMKM di Indonesia memiliki karakteristik khas, seperti manajemen yang bersifat informal, keterbatasan modal, serta keterikatan kuat pada budaya lokal. Menurut Kementerian Koperasi dan UKM, UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap lebih dari 90% tenaga kerja di Indonesia. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk UMKM. Menurut Hasibuan (2017), SDM adalah tenaga kerja yang memiliki potensi untuk dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Dalam konteks UMKM, kualitas SDM sangat menentukan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar, inovasi produk, dan efektivitas operasional. Masalah umum dalam SDM UMKM mencakup rendahnya tingkat pendidikan formal, kurangnya keterampilan

manajerial dan keuangan, lemahnya penguasaan teknologi informasi dan pemasaran digital dan minimnya akses terhadap pelatihan berkelanjutan. Sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2010), pengembangan SDM harus bersifat menyeluruh, mencakup peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan sikap profesional. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing UMKM. Menurut Schultz (1961) dalam *Human Capital Theory*, investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Konsep ini relevan dengan kondisi UMKM di Tabanan, di mana peningkatan keterampilan teknis, manajerial, dan digital menjadi kebutuhan mendesak.

Badan Pusat Statistik (2023) mencatat bahwa UMKM di Indonesia menyumbang 61,07% PDB dan menyerap 97% tenaga kerja, namun masih menghadapi kendala produktivitas karena rendahnya kualitas SDM. Studi Tambunan (2019) menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan pelatihan berkala memiliki pertumbuhan 30% lebih tinggi dibandingkan yang tidak. Pengembangan SDM mengacu pada serangkaian upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga kerja agar dapat menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien (Mondy, 2014). Dalam konteks UMKM, pengembangan SDM yang efektif akan mendorong munculnya inovasi, efisiensi produksi, serta peningkatan daya saing. Menurut teori *Human Capital* oleh Gary Becker (1993), investasi pada pendidikan dan pelatihan SDM akan memberikan pengembalian dalam bentuk peningkatan produktivitas dan keuntungan usaha. Untuk UMKM, pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan berbasis kebutuhan spesifik usaha, peningkatan literasi digital, pendampingan usaha oleh mentor atau lembaga inkubasi dan kolaborasi dengan lembaga pendidikan dan pemerintah.

Ketangguhan UMKM juga dipengaruhi oleh kapasitas adaptif SDM dalam menghadapi krisis dan perubahan lingkungan bisnis. Seperti dijelaskan oleh Sutrisno (2016), SDM unggul memiliki ciri-ciri: berintegritas, kreatif, kolaboratif, dan mampu belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*). Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2023) menyatakan bahwa negara dengan ekosistem kewirausahaan

kuat memiliki program pelatihan yang terstruktur. McClelland (1961) dalam teori *Need for Achievement* menekankan bahwa pelatihan kewirausahaan dapat meningkatkan motivasi dan inovasi pelaku UMKM. Studi kasus dari UMKM Sukawati (Artana, 2021) menunjukkan bahwa pelatihan *digital marketing* meningkatkan penjualan hingga 40% dalam 6 bulan. Hal ini sejalan dengan temuan Kemenkop UKM (2022) bahwa UMKM yang mengikuti program *Sekolah Pemasaran Digital* mengalami peningkatan omzet rata-rata 25-50%.

Era revolusi industri 4.0 menuntut adaptasi teknologi. World Economic Forum (2020) menyebutkan bahwa 54% pekerja UMKM membutuhkan *upskilling* di bidang digital. Rogers (2003) dalam *Diffusion of Innovations Theory* menjelaskan bahwa adopsi teknologi dipengaruhi oleh kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan manfaat yang dirasakan (*perceived usefulness*). Di Tabanan, penelitian Dewi & Arthana (2023) menemukan bahwa pelaku UMKM yang menggunakan *social media marketing* mengalami peningkatan pelanggan sebesar 35%. Namun, hanya 18% yang menggunakan analisis data untuk pengembangan bisnis, menunjukkan perlunya pelatihan lebih mendalam.

III. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Tujuannya adalah untuk memahami secara mendalam proses, tantangan, dan strategi dalam pengembangan sumber daya manusia pelaku UMKM di Kabupaten Tabanan, serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi ketangguhan usaha mereka dalam konteks lokal. Pendekatan ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah eksplorasi makna, pengalaman, dan praktik aktual yang dijalani pelaku UMKM, bukan pengukuran angka atau hubungan antarvariabel statistik. Pendekatan ini dipilih karena fokus pada konteks lokal (karakteristik UMKM Tabanan yang unik), menggali perspektif pelaku usaha secara holistik dan menganalisis fenomena sosial dalam setting alamiah (*natural setting*).

Penelitian dilakukan di Kabupaten Tabanan, Bali, yang merupakan salah satu daerah dengan potensi UMKM yang berkembang, terutama di sektor pariwisata, kuliner, dan kerajinan. Subjek penelitian terdiri dari pelaku UMKM (minimal 2 tahun beroperasi), perwakilan dari dinas terkait (Dinas Koperasi, UKM,

dan Perdagangan), fasilitator pelatihan/pendamping UMKM, dan tokoh masyarakat atau akademisi yang memiliki keterlibatan dalam pengembangan UMKM. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, berdasarkan kriteria relevansi dan keterlibatan langsung dengan proses pengembangan SDM UMKM.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan Wawancara mendalam (in-depth interview) Digunakan untuk menggali informasi langsung dari pelaku UMKM mengenai pengalaman mereka dalam mengikuti pelatihan, tantangan yang dihadapi, serta strategi mereka dalam membangun kapasitas diri dan usaha. Observasi partisipatif Peneliti melakukan kunjungan langsung ke tempat usaha UMKM untuk mengamati proses kerja, interaksi antar pekerja, dan penerapan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan. Studi dokumentasi Mengumpulkan data sekunder dari laporan kegiatan pelatihan, program pemberdayaan UMKM, dan data statistik dari instansi terkait.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif interaktif berdasarkan model Miles dan Huberman (1994), yang mencakup tiga tahap utama yaitu reduksi data menyaring dan menyusun hasil wawancara dan observasi menjadi tema-tema utama yang relevan dengan fokus penelitian, penyajian data menyajikan data dalam bentuk naratif dan tabel tematik yang menggambarkan pola-pola, hubungan, dan fenomena utama yang ditemukan dan penarikan kesimpulan dan verifikasi merumuskan temuan utama dan melakukan triangulasi antar sumber data untuk meningkatkan validitas. Untuk memastikan kualitas dan keabsahan data, digunakan strategi yaitu triangulasi sumber akan membandingkan informasi dari pelaku UMKM, fasilitator, dan pihak pemerintah, member checking mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan maksud narasi mereka dan audit trail pencatatan proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan pelaku UMKM di berbagai sektor pariwisata, kuliner, dan kerajinan, ditemukan bahwa sebagian besar pelaku usaha mengelola bisnis secara otodidak, dengan latar belakang pendidikan menengah atau kejuruan. Keterbatasan akses informasi dan teknologi menjadi hambatan utama

dalam peningkatan kapasitas SDM. Sebagian besar pelaku belum memiliki kompetensi manajerial yang memadai, terutama dalam aspek keuangan, pemasaran digital, dan inovasi produk. Hal ini sejalan dengan temuan dari Nasution (2020) yang menyatakan bahwa salah satu penyebab rendahnya daya saing UMKM di daerah adalah lemahnya kapasitas SDM dalam mengelola dan mengembangkan usaha secara berkelanjutan.

Mayoritas pelaku UMKM yang diwawancarai mengaku pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas atau lembaga non-pemerintah. Namun, sebagian besar pelatihan bersifat teknis jangka pendek dan kurang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing usaha. Beberapa pelaku menyebutkan manfaat langsung dari pelatihan, terutama dalam meningkatkan kepercayaan diri dalam berkomunikasi dengan pelanggan, mengenal pemasaran digital dasar, dan meningkatkan pemahaman akan pencatatan keuangan. Namun, masih banyak pelatihan yang dinilai kurang aplikatif atau tidak ditindaklanjuti dengan pendampingan. Ini menguatkan pendapat dari Supriyanto (2019), bahwa keberhasilan pengembangan SDM UMKM tidak cukup hanya melalui pelatihan formal, tetapi membutuhkan pendekatan berbasis kebutuhan dan pembelajaran kontekstual.

Beberapa tantangan utama yang ditemukan di lapangan antara lain: kurangnya waktu dan tenaga untuk mengikuti pelatihan karena kesibukan mengelola usaha, ketergantungan pada metode usaha lama (tradisional) dan kurangnya kesadaran akan pentingnya peningkatan kapasitas, terbatasnya jumlah pelatihan yang relevan dan terjangkau dan akses teknologi yang belum merata, khususnya di wilayah pedesaan. Fasilitator UMKM menyebutkan bahwa sering kali peserta hanya mengikuti pelatihan sebagai syarat administratif untuk mendapatkan bantuan modal, bukan karena dorongan untuk belajar. Ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih personal dan partisipatif dalam desain program pelatihan.

SDM yang memiliki pengetahuan dasar manajemen, kemampuan beradaptasi, dan sikap kewirausahaan yang positif terbukti lebih mampu menghadapi tantangan usaha. Pelaku UMKM yang pernah mendapatkan pelatihan dan aktif belajar secara mandiri menunjukkan ciri-ciri ketangguhan seperti cepat

berinovasi saat terjadi perubahan pasar (misalnya saat pandemi), mampu menyesuaikan strategi penjualan (beralih ke online), menjalin kemitraan dan kolaborasi dengan pelaku usaha lain dan bertahan saat krisis melalui pengelolaan keuangan yang hati-hati. Hal ini memperkuat pandangan Robbins (2018) bahwa ketangguhan usaha sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang mampu berpikir strategis dan fleksibel.

Dari hasil wawancara dengan dinas terkait, diketahui bahwa pemerintah telah menjalankan sejumlah program pelatihan, tetapi keterjangkauan dan kesinambungan program masih menjadi persoalan. Kurangnya sinergi antar instansi, minimnya evaluasi hasil pelatihan, dan belum adanya pemetaan SDM secara sistematis membuat program belum optimal. Pelaku UMKM dan fasilitator sama-sama menekankan pentingnya pendampingan lanjutan, bukan hanya pelatihan sesaat. Mereka mengusulkan adanya mentor tetap yang mendampingi pelaku UMKM selama proses perubahan, serta forum belajar bersama antar pelaku usaha lokal.

Beberapa pelaku UMKM mengungkapkan bahwa keberhasilan mereka juga dipengaruhi oleh integrasi nilai budaya lokal, seperti semangat gotong royong, ketekunan, dan etika kerja yang tinggi. Ini menjadi modal sosial penting dalam membangun ketangguhan usaha. Potensi lokal Tabanan seperti hasil pertanian organik, kopi, dan kerajinan tradisional juga bisa dioptimalkan melalui pengembangan SDM berbasis potensi wilayah. Pendekatan ini selaras dengan konsep pengembangan SDM kontekstual, yaitu pembelajaran yang berbasis pada karakter dan kekuatan lokal. Pengembangan SDM yang unggul sangat berkaitan dengan ketangguhan UMKM, namun keberhasilan program peningkatan kapasitas sangat ditentukan oleh relevansi materi pelatihan, ketersediaan pendampingan berkelanjutan, kemauan belajar pelaku UMKM dan dukungan sistem dan kebijakan dari pemerintah.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat membentuk ketangguhan usaha mikro, kecil,

dan menengah (UMKM) di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan beberapa hal antara lain kondisi SDM pelaku UMKM di Tabanan masih menghadapi berbagai keterbatasan, terutama dalam hal pengetahuan manajerial, literasi digital, dan kemampuan adaptif terhadap perubahan pasar. Sebagian besar pelaku UMKM mengelola usaha secara otodidak dengan sedikit atau tanpa pelatihan formal. Pelatihan yang tersedia dinilai belum sepenuhnya efektif dan berkelanjutan. Banyak pelatihan bersifat umum, tidak kontekstual, dan belum dilengkapi dengan pendampingan jangka panjang. Namun, pelaku UMKM yang aktif mengikuti pelatihan dan belajar mandiri menunjukkan perkembangan kapasitas yang positif. Tantangan utama dalam pengembangan SDM UMKM meliputi keterbatasan waktu, minimnya akses terhadap pelatihan berkualitas, serta kurangnya sinergi antara program pemerintah dan kebutuhan nyata pelaku usaha. Sebagian pelatihan belum menjangkau wilayah pedesaan secara optimal. SDM yang unggul terbukti berperan penting dalam membangun ketangguhan UMKM. Ketangguhan tersebut tampak dari kemampuan berinovasi, beradaptasi saat krisis, mengelola keuangan secara sehat, serta menjalin kerja sama usaha. Dukungan pemerintah dan pendekatan berbasis lokal menjadi kunci keberhasilan. Program pengembangan SDM akan lebih berdampak apabila disertai dengan pemetaan kebutuhan UMKM, penguatan mentor lokal, serta pengembangan SDM yang sesuai dengan potensi khas wilayah Tabanan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran yaitu, bagi Pemerintah Daerah dan Lembaga Terkait agar merancang program pelatihan yang berbasis kebutuhan nyata pelaku UMKM, tidak hanya dari sisi teknis usaha tetapi juga dari sisi manajerial dan kepemimpinan. Mengembangkan sistem pendampingan berkelanjutan (mentorship) dengan melibatkan praktisi lokal, akademisi, dan fasilitator komunitas. Melakukan pemetaan potensi SDM UMKM di tiap kecamatan untuk penyusunan kebijakan yang lebih tepat sasaran. Bagi Pelaku UMKM diharapkan meningkatkan kesadaran untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan, baik melalui pelatihan formal maupun pembelajaran

mandiri. Membentuk komunitas atau forum sesama pelaku UMKM sebagai wadah saling belajar, bertukar informasi, dan kolaborasi bisnis. Bagi Peneliti dan Akademisi perlu dilakukan studi lanjutan secara lebih spesifik terhadap model pengembangan SDM berbasis lokal di sektor-sektor tertentu (misalnya kuliner, kerajinan, pariwisata). Perlu juga pengembangan instrumen evaluasi keberhasilan program pelatihan berbasis dampak nyata terhadap usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Becker, G. S. Gary S. 1993. *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*.
- Everret M. Rogers. 2003. *Diffusion of Innovation*. 5th edition. New York: Free Press
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita. (2021). Model pengembangan manajemen sumber daya manusia UMKM sektor makanan dan minuman di era Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Pengembangan Manajemn Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19*
https://www.researchgate.net/publication/357650702Model_Pengembangan_Manajemn_Sumber_Daya_Manusia_UMKM_Sektor_Makanan_dan_Minuman_di_Era_Covid-19
- Islami, M. (2021). Peran pemerintah daerah dalam mengembangkan UMKM yang terdampak COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200–207. https://www.researchgate.net/publication/357650702Model_Pengembangan_Manajemn_Sumber_Daya_Manusia_UMKM_Sektor_Makanan_dan_Minuman_di_Era_Covid-19
- Lovely Bali. (2021). Strategi pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan UMKM di Tanah Lot Tabanan. *Media Budaya Indonesia*, 6(2), 1155. <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/download/1155/pdf>
- Mathis dan Jackson, RL. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- McClelland, D. C. 1961. *The Achieving Society*, Prin-ceton, NJ: Van Nostrand
- Miles, Mathew B., dan A. Michael Huberman. 1994. *An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publications.
- Mondy, R Wayne, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi Sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2018. *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Schultz, T. W. 1961. "Investment in Human Capital". *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1.

Setyorini, D., Nurhayati, E., & Rosmita. (2021). Pengaruh transaksi online (e-Commerce) terhadap peningkatan kinerja UMKM di era digital. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan ManajemBisnis*, 9(2), 200–207. [https://www.researchgate.net/publication/357650702 Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19](https://www.researchgate.net/publication/357650702_Model_Pengembangan_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_UMKM_Sektor_Makanan_dan_Minuman_di_Era_Covid-19)

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Internet

Bali Jagathita. (2024). Program digitalisasi UMKM Bali. *Antara News*. <https://www.antaranews.com/berita/4799161/pemprov-bali-genjot-digitalisasi-pemasaran-dan-keuangan-umkm>

Bali Portal News. (2021). Wagub Cok Ace puji ketangguhan pelaku UMKM Bali di tengah pandemi. <https://baliportalnews.com/2021/05/wagub-cok-ace-puji-ketangguhan-pelaku-umkm-bali-di-tengah-pandemi/>

Baliilu.com. (2021). Deputi BI Bali: UMKM berperan besar tumbuhkan ekonomi dan lapangan kerja. <https://baliilu.com/deputi-bi-bali-umkm-berperan-besar-tumbuhkan-ekonomi-dan-lapangan-kerja/>

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali. (2024). *Pelatihan peningkatan kapasitas SDM KUMKM di Provinsi Bali*. <https://diskopukm.baliprov.go.id/pelatihan-peningkatan-kapasitas-sdm-kumkm-di-provinsi-bali/>

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali. (2024). *Rencana strategis Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali Tahun 2024*. <https://diskopukm.baliprov.go.id/wpcontent/uploads/2025/03/RENSTRA-2024-S.D-2026-DISKOP-dan-UKM.pdf>