

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kualitatif pada UMKM Kota Surabaya

Mohammad Fikri¹, Muhammad Irsyad Baitussalam²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Nurul Qarnain, Jember, Indonesia

² Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Badri Mashduqi, Probolinggo, Indonesia

Email : rindumaulid@gmail.com¹, irsyadmuhammad30050@gmail.com²

Abstract :

This study aims to analyze human resource management strategies for improving employee performance in MSMEs in Surabaya. The study employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation with MSME owners and purposively selected employees, then analyzed interactively. The results indicate that human resource management in MSMEs remains informal, yet plays a crucial role in improving employee performance. The strategies implemented include value- and trust-based recruitment, on-the-job training, personalized motivation, and flexible performance appraisals. This study confirms that contextual and adaptive HRM strategies can improve employee performance in MSMEs even without a formal system.

Keywords : *human resource management, employee performance, MSMEs.*

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM di Kota Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pemilik UMKM dan karyawan yang dipilih secara purposive, kemudian dianalisis secara interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM masih bersifat informal, namun berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi yang diterapkan meliputi rekrutmen berbasis nilai dan kepercayaan, pelatihan melalui pembelajaran langsung di tempat kerja, motivasi berbasis pendekatan personal, serta penilaian kinerja yang fleksibel. Penelitian ini menegaskan bahwa strategi MSDM yang kontekstual dan adaptif mampu meningkatkan kinerja karyawan UMKM meskipun tanpa sistem formal.

Kata Kunci: *manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, UMKM.*

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Di era globalisasi dan perubahan ekonomi yang berlangsung cepat, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis agar mampu bertahan dan bersaing. Kondisi ini juga berlaku bagi Usaha Mikro,

Kecil, dan Menengah (UMKM), yang menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. UMKM berkontribusi besar terhadap penciptaan lapangan kerja, pengurangan kemiskinan, serta pertumbuhan ekonomi daerah. Di kota metropolitan seperti Surabaya, UMKM menghadapi persaingan yang ketat, perkembangan teknologi, dan meningkatnya ekspektasi konsumen, sehingga menuntut kinerja karyawan dan efektivitas manajerial yang lebih tinggi.

Meskipun memiliki peran strategis, banyak UMKM masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM umumnya bersifat informal, minim dokumentasi, dan lebih mengandalkan pengalaman pribadi pemilik usaha dibandingkan praktik manajerial yang terstruktur. Proses rekrutmen sering dilakukan melalui jaringan keluarga atau relasi sosial, pelatihan bersifat informal dan dilakukan langsung di tempat kerja, serta evaluasi kinerja jarang dilakukan secara sistematis. Meskipun praktik-praktik tersebut memberikan fleksibilitas, dalam jangka panjang hal ini dapat membatasi pengembangan karyawan, menurunkan motivasi kerja, dan menghambat peningkatan produktivitas. Akibatnya, kinerja karyawan pada UMKM sering kali belum mencapai potensi maksimal, yang pada akhirnya berdampak pada keberlanjutan usaha.

Manajemen sumber daya manusia strategis menekankan pentingnya keselarasan antara tujuan organisasi dan praktik pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan dan hasil organisasi secara keseluruhan. Strategi MSDM yang efektif mencakup kejelasan pembagian tugas, sistem kompensasi yang adil, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, penilaian kinerja, serta keterlibatan karyawan dalam proses kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan praktik MSDM secara terstruktur cenderung memiliki kinerja karyawan yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat, dan efektivitas organisasi yang lebih baik (Sheikhalizadeh & Piralaiy, 2017). Namun demikian, penerapan strategi tersebut pada UMKM masih belum merata dan relatif kurang diteliti, khususnya dalam konteks negara berkembang.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Dalam lingkungan usaha kecil seperti UMKM, interaksi yang intens antara pemilik usaha dan karyawan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja karyawan. Moleong (2016) menegaskan bahwa pemahaman terhadap perilaku organisasi pada usaha berskala kecil memerlukan penggalian mendalam terhadap interaksi sosial, nilai-nilai, dan makna yang dibangun oleh para pelaku

organisasi. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif menjadi sangat relevan untuk menangkap kompleksitas praktik manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dalam kehidupan organisasi sehari-hari.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara strategi manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada perusahaan besar dan organisasi formal menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, kompensasi berbasis kinerja, serta kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Levina et al., 2016). Temuan-temuan tersebut menegaskan pentingnya penyesuaian strategi MSDM dengan konteks organisasi. Namun, sebagian besar literatur tersebut berfokus pada organisasi menengah dan besar yang memiliki struktur formal dan sumber daya yang memadai, sehingga berbeda secara signifikan dengan karakteristik UMKM.

Penelitian yang berfokus pada UMKM umumnya lebih menekankan aspek kinerja keuangan, akses terhadap permodalan, strategi pemasaran, atau karakteristik kewirausahaan. Aspek manajemen sumber daya manusia cenderung memperoleh perhatian yang lebih terbatas, meskipun memiliki peran penting dalam keberlanjutan usaha. Ketika MSDM dibahas, penelitian sering menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen pengukuran standar dan analisis statistik. Meskipun pendekatan ini menghasilkan temuan yang bersifat generalisasi, pendekatan tersebut kurang mampu menangkap faktor kontekstual, praktik informal, serta pengalaman subjektif yang sangat relevan dalam lingkungan UMKM.

Selain itu, masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi bagaimana pemilik atau pengelola UMKM secara sadar merumuskan dan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam banyak kasus, praktik MSDM pada UMKM berkembang secara alami tanpa perencanaan formal yang jelas. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan pengetahuan terkait dimensi strategis MSDM pada UMKM, khususnya mengenai bagaimana praktik-praktik informal tersebut berfungsi sebagai strategi yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Levina et al. (2016) menekankan bahwa strategi manajerial perlu dipahami dalam konteks sosial dan budaya tempat strategi tersebut diterapkan, sehingga menunjukkan pentingnya penelitian kualitatif dan interpretatif.

Dalam konteks Kota Surabaya, UMKM beroperasi dalam dinamika ekonomi perkotaan yang kompleks dan beragam, mencakup berbagai sektor usaha seperti kuliner, ritel, industri kreatif, dan jasa. Keragaman ini

menghadirkan tantangan sekaligus peluang tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan UMKM sering kali dituntut untuk menjalankan berbagai peran sekaligus, sehingga membutuhkan kemampuan beradaptasi, inisiatif, dan keterampilan interpersonal yang tinggi. Di sisi lain, pemilik UMKM harus mampu menyeimbangkan keterbatasan sumber daya dengan kebutuhan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan. Kondisi ini menjadikan Surabaya sebagai lokasi yang relevan dan strategis untuk mengkaji pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM.

Kesenjangan pengetahuan dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya kajian kualitatif yang mengulas strategi pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM serta perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks lokal tertentu. Meskipun penelitian terdahulu telah menegaskan pentingnya MSDM terhadap peningkatan kinerja, pemahaman mengenai bagaimana strategi tersebut ditafsirkan, diadaptasi, dan dipraktikkan oleh pelaku UMKM dalam aktivitas sehari-hari masih belum memadai. Kesenjangan ini membatasi pengembangan model MSDM yang kontekstual dan aplikatif bagi UMKM.

Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan dirinya dalam perkembangan mutakhir (state of the art) dengan memfokuskan kajian pada strategi pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM melalui pendekatan kualitatif. Dengan menggali pengalaman dan perspektif pemilik serta karyawan UMKM di Kota Surabaya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik MSDM yang berlangsung secara nyata. Kebaruan penelitian ini terletak pada penekanannya terhadap konteks, makna, dan praktik pengelolaan sumber daya manusia, bukan semata-mata pada hasil yang terukur.

Permasalahan penelitian yang diangkat meliputi: (1) bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia diterapkan pada UMKM di Kota Surabaya; (2) tantangan apa saja yang dihadapi UMKM dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan; dan (3) bagaimana strategi tersebut memengaruhi kinerja karyawan dari perspektif para pelaku organisasi. Dengan menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui studi kualitatif pada UMKM di Kota Surabaya. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi MSDM yang diterapkan, memahami

proses implementasinya, serta mengkaji peran strategi tersebut dalam membentuk kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian MSDM pada konteks UMKM, memberikan wawasan praktis bagi pelaku UMKM dalam mengelola karyawan secara lebih efektif, serta menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan dalam mendukung pengembangan UMKM yang berkelanjutan.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM di Kota Surabaya. Informan penelitian terdiri atas pemilik atau pengelola UMKM serta karyawan yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara interaktif melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan teknik serta member checking

FINDINGS AND DISCUSSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM di Kota Surabaya pada umumnya masih bersifat sederhana dan informal, namun memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. UMKM yang menjadi objek penelitian belum menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia secara formal sebagaimana organisasi besar, seperti adanya standar operasional tertulis, indikator kinerja baku, atau struktur pengembangan karier yang jelas. Meskipun demikian, pemilik atau pengelola UMKM secara sadar menjalankan berbagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kondisi usaha, keterbatasan sumber daya, serta karakteristik karyawan. Praktik-praktik tersebut berkembang dari pengalaman, interaksi langsung, dan kebutuhan operasional sehari-hari, sehingga bersifat kontekstual dan adaptif.

Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah strategi rekrutmen karyawan yang berbasis kepercayaan dan kedekatan sosial. Pemilik UMKM cenderung merekrut karyawan dari lingkungan sekitar, keluarga, atau melalui rekomendasi orang yang telah dikenal. Strategi ini dipilih karena dinilai lebih aman, mengurangi risiko konflik, serta memudahkan pembentukan hubungan kerja yang harmonis. Dalam proses rekrutmen, pemilik UMKM lebih menekankan aspek sikap kerja, kejujuran, dan kemauan belajar dibandingkan kualifikasi pendidikan atau pengalaman kerja formal. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai personal dan etika kerja menjadi pertimbangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM. Dari perspektif kinerja, pendekatan ini berdampak positif terhadap loyalitas dan kedisiplinan karyawan, meskipun di sisi lain berpotensi membatasi keberagaman kompetensi apabila tidak diikuti dengan upaya pengembangan keterampilan.

Strategi pelatihan dan pengembangan karyawan pada UMKM di Kota Surabaya sebagian besar dilakukan secara informal melalui pembelajaran

langsung di tempat kerja (on-the-job training). Karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan kerja melalui praktik langsung, pendampingan oleh pemilik usaha, serta arahan dari karyawan yang lebih berpengalaman. Meskipun tidak terstruktur dan tidak terdokumentasi, strategi ini dinilai efektif oleh karyawan karena memungkinkan proses belajar yang cepat dan sesuai dengan kebutuhan kerja. Karyawan menyatakan bahwa pembelajaran langsung membantu mereka memahami tugas, meningkatkan kecepatan kerja, dan mengurangi kesalahan dalam proses produksi atau pelayanan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan informal dapat menjadi strategi yang relevan dan efisien bagi UMKM dengan keterbatasan modal dan waktu.

Selain pelatihan, penelitian ini menemukan bahwa strategi motivasi karyawan lebih banyak dilakukan melalui pendekatan personal dan hubungan kekeluargaan. Pemilik UMKM berupaya membangun komunikasi yang terbuka, fleksibel, dan tidak kaku dengan karyawan. Bentuk motivasi yang diberikan tidak selalu berupa insentif finansial, tetapi juga berupa perhatian, penghargaan verbal, serta sikap empati terhadap kondisi pribadi karyawan. Pendekatan ini menciptakan rasa nyaman dan keterikatan emosional antara karyawan dan usaha, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan bersedia memberikan usaha ekstra ketika dibutuhkan. Dalam konteks UMKM, hubungan kerja yang bersifat personal terbukti menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam aspek penilaian kinerja, sebagian besar UMKM belum memiliki sistem evaluasi yang baku dan terukur. Penilaian kinerja dilakukan secara subjektif berdasarkan pengamatan langsung terhadap sikap kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan hasil kerja karyawan. Meskipun sistem ini bersifat sederhana, pemilik UMKM dapat memberikan umpan balik secara cepat dan langsung kepada karyawan. Beberapa UMKM juga menerapkan bentuk penghargaan sederhana, seperti bonus tidak tetap atau pemberian kepercayaan lebih besar kepada karyawan yang dinilai memiliki kinerja baik. Praktik ini terbukti mampu meningkatkan motivasi dan rasa dihargai karyawan, meskipun berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan apabila tidak disertai komunikasi yang jelas.

Penelitian ini juga mengungkap adanya berbagai kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM. Keterbatasan modal menjadi faktor utama yang membatasi kemampuan UMKM dalam menyediakan pelatihan formal, sistem kompensasi yang kompetitif, maupun fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, minimnya pengetahuan manajerial pemilik usaha menyebabkan pengelolaan sumber daya manusia sering kali dilakukan secara intuitif tanpa perencanaan strategis. Pemilik UMKM juga umumnya merangkap berbagai fungsi manajerial, mulai dari produksi, pemasaran, hingga keuangan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia belum menjadi fokus utama. Kondisi ini menyebabkan praktik MSDM masih bersifat reaktif dan bergantung pada kebutuhan jangka pendek.

Meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang

diterapkan oleh UMKM di Kota Surabaya tetap berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tercermin dari peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan kerja, serta kesediaan untuk bekerja secara fleksibel sesuai kebutuhan usaha. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas strategi MSDM tidak selalu ditentukan oleh tingkat formalitas sistem, tetapi oleh kesesuaian antara strategi yang diterapkan dengan konteks usaha dan hubungan sosial yang terbangun.

Pembahasan temuan ini menegaskan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM bersifat kontekstual dan berbasis praktik sehari-hari. Praktik MSDM informal yang dijalankan oleh UMKM dapat dipahami sebagai bentuk strategi manajerial yang lahir dari pengalaman dan interaksi sosial. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa manajemen pada usaha kecil tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan organisasi besar, karena memiliki karakteristik, budaya, dan keterbatasan yang berbeda. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan pada UMKM perlu mempertimbangkan pendekatan yang fleksibel dan bertahap.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM di Kota Surabaya mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan rekrutmen berbasis nilai, pelatihan informal, motivasi personal, dan penilaian kinerja yang fleksibel. Kebaruan penelitian ini terletak pada penegasan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat informal dapat berfungsi secara efektif sebagai strategi peningkatan kinerja apabila selaras dengan konteks usaha. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pelaku UMKM untuk mulai memperkuat pengelolaan sumber daya manusia secara sederhana namun konsisten, serta bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia yang lebih sensitif terhadap konteks lokal UMKM.

CONCLUSION

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM di Kota Surabaya, meskipun praktik yang diterapkan masih bersifat informal dan belum terstruktur secara formal. Strategi rekrutmen berbasis nilai dan kepercayaan, pelatihan melalui pembelajaran langsung di tempat kerja, pendekatan motivasi yang bersifat personal, serta penilaian kinerja yang fleksibel terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, dan kemampuan kerja karyawan. Praktik-praktik tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM berkembang secara kontekstual sesuai dengan karakteristik usaha dan hubungan sosial yang terbangun.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti minimnya standar kerja dan keterbatasan pengetahuan manajerial pemilik usaha. Oleh karena itu, UMKM disarankan untuk mulai mengembangkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sederhana namun lebih terencana, tanpa menghilangkan fleksibilitas yang menjadi keunggulan usaha kecil.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian ini dengan pendekatan dan konteks yang lebih beragam.

REFERENCES

- Indrayani, T. I.** *Do Human Resource Management Practices Improve Employee Performance? The Mediation Role of Job Satisfaction in Indonesian MSMEs.* *Jurnal Manajemen Bisnis.* <https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.26310> – HRM practices dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di MSMEs Indonesia. *Journal UMY*
- Azis, N. F.** *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UMKM Angkringan IKI Tulungagung.* *Proceeding UNP Kediri (2023)* – Studi empiris tentang strategi HRM di UMKM Tulungagung. *Proceeding UNPKediri*
- Sampe, J. F.** *The Influence of HRM Practices on SMEs Organizational Performance.* *JManagER (2023)* – Pengaruh praktik HRM terhadap kinerja organisasi kecil di Makassar. *Atmajaya Makassar*
- Syahrani, A. I.** *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.* (2025) – Identifikasi strategi efektif HRM termasuk pelatihan, pengembangan, dll. *Siber Publisher*
- Sono, M. G. & Limpo, L.** *Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar.* *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science (2024)* – Studi kualitatif HRM dalam konteks UMKM Bali. *West Science Press*
- Indrayani, T. I., et al.** *Human Resource Management Practices in Indonesian MSMEs and Employee Performance.* *Jurnal Manajemen Bisnis* – HRM practices berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Journal UMY*
- Susantinah, N.** *Human Resource Management (HRM) Strategy in ... (2023)* – Strategi HRM melalui pengembangan kompetensi dan insentif. *Literasi Sains Nusantara Journal*
- Mira et al. (2024)** *Pengaruh HRM Practices terhadap Employee Performance.* *JIM (Universitas Palembang)* – Penelitian kuantitatif hubungan praktik HRM–kinerja. *UM Palembang Journal*
- Navickas et al.** *Key HRDM factors enhancing SMEs' performance.* *Journal of Business Economics and Management (2025).* <https://doi.org/10.3846/jbem.2025.23634> – Faktor manajemen HRDM yang meningkatkan kinerja SMEs. *MLA Vilnius Tech*
- Tauhid, M.** *Strategi Pengelolaan SDM dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan pada UMKM.* *Karimah Tauhid (2024).* <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i12.16366> – Fokus kompensasi berbasis kinerja di UMKM. *UNIDA-JUMP*
- Triolita et al.** *Human Resource Management Strategy in Improving Organizational Performance.* *Dirya: Journal of Economic Management (2025).* <https://doi.org/10.70283/dirya.v2i1.83> – HRM strategi dan kinerja organisasi. *Jurnal STIE MIFDA Subang*
- Fatmawati, D.** *Human Resource Performance Management Strategies to*

- Enhance Employee Retention. Journal of Economics and Management* (2025). <https://doi.org/10.70716/ecoma.v3i1.137> – Peran manajemen kinerja dalam retensi. Publine Journal
- Situmeang et al.** *Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Usaha Mebel Skala Kecil dan Menengah. ALFIHRIS* (2025). <https://doi.org/10.59246/alfihris.v3i1.1138> – HRM di sektor furniture UMKM. E-Jurnal Qarnain
- Suhairi et al.** *Human Resource Management Strategy In Maintaining And Improving Employee Performance. JAMBd* (2023). <https://doi.org/10.37676/jambd.v2i2.4589> – Strategi strategis HRM untuk meningkatkan kinerja. Jurnal Unived
- Nuraini et al.** *Peran Manajemen SDM dalam Mengembangkan Kinerja pada UMKM Kelurahan Kayumanis. Karimah Tauhid* (2025). <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v4i2.17699> – Fokus peran SDM dalam UMKM. UNIDA-JUMP
- Laila & Irsyad.** *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan. JEMSI* (2025). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2605> – Strategi pengembangan SDM meningkatkan kinerja. Lembaga KITA
- Prastyo R. B. U.** *Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM. AT-Tujjar* (2022) – Penelitian kasus UMKM Tulungagung melalui manajemen SDM. E-Journal Kopertais IV
- Hermawan Hasudunga et al.** *The Role of Human Resource Management in Improving Employee Performance in Private Companies. Jurnal Komitmen* (2025). <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23958> – Peran HRM dalam kinerja karyawan. eJournal of Sunan Gunung Djati
- Al Humairah et al.** *Crafting Effective HRM Strategies for Enhancing Organizational Performance and Employee Engagement. Advances in Human Resource Management Research* (2025). <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.183> – HRM customized untuk performa & engagement. advancesinresearch.id
- Asia Pacific Journal of Human Resources** (*Umum, jurnal terindeks*) – Sumber referensi akademik HRM untuk studi strategi SDM. en.wikipedia.org