

Analisis Pengembangan Kualitas SDM Melalui Program Pelatihan Pada UMKM Rosma Di Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan

Karnila Herawati^{1*}, Muhammad Noor Sayuti², Fadiah Adlina³

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Palangka Raya, Indonesia, Negara penulis pertama^{1,2,3}

*Email Korespondensi: karnilaherawati5@gmail.com

Diterima: 04-10-2026 | Disetujui: 09-10-2026 | Diterbitkan: 15-10-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the human resource (HR) development programs received by ROSMA MSME participants and to identify the supporting and inhibiting factors in the implementation of these programs in Hanau District, Seruyan Regency. The study employs a qualitative approach, utilizing data collection techniques such as in-depth interviews, field observations, and documentation. Data triangulation was conducted to ensure the validity of the research findings. The results indicate that: 1) The HR development program at ROSMA MSME is implemented in a structured manner based on a non-formal vocational education curriculum (complete with lesson plans, modules, and an allocation of 150 lesson hours for the culinary arts track). Training focuses on leveraging local raw material potential (such as processing abundant fish supplies into fish crackers), strengthening understanding of business legality (PIRT, OSS, and Halal certification), and expanding marketing networks through partnerships with government agencies and state-owned enterprises (Disperindag, the Manpower Office, BNI, BTPN, and Baznas). 2) Key supporting factors include instructors possessing official qualifications and ministry certifications, the accurate targeting of participants (housewives and school graduates not pursuing higher education), and the provision of continuous post-training entrepreneurship support. Meanwhile, inhibiting factors include the training operations' reliance on a single lead instructor—meaning physical health issues disrupt activity frequency and seasonal environmental disruptions caused by haze (resulting from forest and land fires), which hinder on-site production processes.

Keywords: Human Resource Development; Training Program; UMKM ROSMA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk program pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterima oleh pelaku UMKM ROSMA serta mengidentifikasi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan program tersebut di Kecamatan Hanau, Kabupaten Seruyan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Triangulasi data dilakukan untuk memastikan keabsahan temuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Bentuk program pengembangan SDM di UMKM ROSMA dilaksanakan secara terstruktur berbasis kurikulum pendidikan vokasi non-formal (dilengkapi RPP, modul, dan alokasi waktu 150 JP untuk bidang Tata Boga). Pelatihan berfokus pada pemanfaatan potensi komoditas bahan baku lokal (seperti pengolahan ikan melimpah menjadi kerupuk ikan), penguatan pemahaman legalitas usaha (PIRT, OSS, dan Sertifikat Halal), serta perluasan jejaring pemasaran melalui kemitraan dengan instansi pemerintah dan BUMN (Disperindag, Dinas Tenaga Kerja, BNI, BTPN, dan Baznas). 2) Faktor pendukung utama meliputi instruktur yang memiliki kualifikasi dan sertifikasi resmi dari kementerian, ketepatan penentuan sasaran peserta (ibu rumah tangga dan pemuda lulusan sekolah yang

tidak melanjutkan kuliah), serta adanya pendampingan kewirausahaan pasca-pelatihan (post-training support) yang berkesinambungan. Sementara itu, faktor penghambat terdiri dari ketergantungan operasional pelatihan pada satu figur instruktur utama sehingga kendala kesehatan fisik mengganggu frekuensi kegiatan, serta gangguan kondisi lingkungan musiman berupa bencana kabut asap (karhutla) yang menghambat proses produksi di lapangan.

Katakunci: Pengembangan SDM; Program Pelatihan; UMKM ROSMA

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk meningkatkan kinerja usaha, inovasi produk, serta kemampuan ekspansi pasar. Dalam konteks pembangunan ekonomi daerah, khususnya di Kalimantan Tengah dan Kalimantan secara umum, berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM menjadi prasyarat utama bagi kemajuan UMKM, terutama pada sektor pengolahan makanan, pertanian, dan ekonomi kreatif yang menjadi pilar pembangunan daerah. (Sujud & Ivan, 2022) Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM tidak hanya berperan dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga menentukan daya saing UMKM dalam menghadapi dinamika pasar yang semakin kompetitif. Kabupaten Seruyan sebagai salah satu wilayah di Kalimantan Tengah memiliki potensi besar dalam pengembangan UMKM, namun juga menghadapi kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia pada tingkat pelaku usaha. Kondisi ini menuntut adanya upaya penguatan kapasitas SDM agar pelaku UMKM mampu bersaing, berinovasi, serta mengelola usaha secara profesional. (Saputra, 2017) Dalam konteks ini, UMKM ROSMA di Kecamatan Hanau menjadi bagian integral dari jaringan UMKM di Kabupaten Seruyan yang memiliki potensi signifikan dalam meningkatkan perekonomian lokal melalui penciptaan nilai tambah produk dan penyerapan tenaga kerja.

Namun demikian, pembangunan UMKM ROSMA tidak terlepas dari tantangan peningkatan kualitas SDM. Berbagai studi regional mengindikasikan bahwa penguatan SDM UMKM perlu difokuskan pada peningkatan kompetensi teknis produksi, manajemen usaha, serta pemasaran digital guna menghadapi pasar yang semakin terintegrasi secara nasional maupun regional. (Giovanni et al., 2023) Selain itu, pengembangan SDM juga memerlukan dukungan kebijakan daerah, ketersediaan infrastruktur pelatihan, serta kemitraan strategis dengan pelaku industri guna mempercepat peningkatan kualitas SDM pelaku UMKM. (Hidayati & Primadhany, 2021) Di sisi lain, terdapat kesenjangan antara kebutuhan kompetensi SDM dengan kapasitas riil pelaku UMKM di Kalimantan Tengah. Sejumlah penelitian menunjukkan adanya keterbatasan dalam aspek pelatihan vokasi, kemampuan manajemen keuangan, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung pemasaran dan operasional usaha yang lebih efisien. (Haryono et al., 2018) Kesenjangan ini berpotensi menghambat peningkatan produktivitas dan daya saing UMKM, terutama dalam menghadapi era digitalisasi dan persaingan global yang semakin ketat.

Secara geografis dan ekonomis, UMKM ROSMA di Kecamatan Hanau memiliki peluang besar untuk mengembangkan usaha berbasis produk lokal, khususnya pada sektor pangan olahan. Potensi ini sejalan dengan arah kebijakan pembangunan ekonomi daerah Kalimantan Tengah yang menempatkan peningkatan kualitas SDM sebagai isu strategis dalam upaya mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan Masyarakat. (Hasibuan & Hasibuan, 2021) Oleh karena itu, optimalisasi kualitas SDM menjadi kunci penting dalam mendorong keberhasilan dan keberlanjutan usaha UMKM ROSMA. Penelitian

sebelumnya menunjukkan bahwa kebijakan daerah dalam bentuk program pelatihan, sertifikasi, akses pembiayaan, serta fasilitasi pemasaran memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM UMKM.(Addeli & Warsono, 2019) Selain itu, penguatan ekosistem UMKM juga memerlukan sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan akademisi (konsep Triple Helix) untuk menyediakan dukungan berupa pelatihan, akses modal, dan peluang pasar yang lebih luas.(Hertati et al., 2021)

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan dan daya saing usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Penelitian Haryono et al. (2018) menegaskan bahwa keterbatasan pelatihan vokasi, kemampuan manajemen keuangan, serta pemanfaatan teknologi informasi masih menjadi kendala utama yang menghambat produktivitas dan perkembangan UMKM. Selanjutnya, Addeli dan Warsono (2019) mengemukakan bahwa kebijakan pemerintah melalui penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi, akses pembiayaan, dan fasilitasi pemasaran berperan dalam meningkatkan kualitas SDM pelaku UMKM. Sementara itu, Hertati et al. (2021) menekankan pentingnya sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan akademisi dalam mendukung pengembangan ekosistem UMKM melalui konsep Triple Helix.

Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut lebih banyak mengkaji pengembangan SDM dari perspektif kebijakan, strategi pemberdayaan, dan dukungan kelembagaan secara umum, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana program pelatihan diimplementasikan dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas SDM pada tingkat UMKM secara spesifik. Selain itu, penelitian terdahulu juga belum banyak dilakukan pada UMKM yang memiliki karakteristik lokal di wilayah Kabupaten Seruyan, khususnya UMKM ROSMA di Kecamatan Hanau yang bergerak pada sektor apengolahan produk pangan lokal. Padahal, setiap UMKM memiliki kebutuhan pengembangan SDM, tantangan usaha, serta kondisi sosial-ekonomi yang berbeda sehingga efektivitas program pelatihan tidak dapat digeneralisasi. Hingga saat ini, masih terdapat keterbatasan informasi empiris mengenai bagaimana proses pelaksanaan program pelatihan mampu meningkatkan kompetensi pelaku UMKM, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja yang berdampak pada pengembangan kualitas SDM.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian dengan menganalisis secara mendalam pelaksanaan program pelatihan sebagai upaya pengembangan kualitas SDM pada UMKM ROSMA, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat keberhasilan program tersebut. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya kajian ilmiah mengenai pengembangan SDM pada UMKM, tetapi juga menjadi dasar bagi pemerintah daerah, pengelola UMKM, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif, kontekstual, dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada 3 Februari 2026, ditemukan bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh UMKM Rosma tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis peserta, tetapi juga mampu membentuk kemandirian peserta dalam menjalankan usaha.

Setelah mengikuti pelatihan, para peserta menunjukkan kemampuan untuk memproduksi dan mengembangkan usahanya secara mandiri tanpa memerlukan pendampingan atau pengawasan secara terus-menerus dari pihak UMKM. Temuan awal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas dan kemandirian pelaku UMKM. Temuan tersebut diperkuat melalui hasil wawancara awal dengan Ibu Rosma selaku pemilik UMKM pada Rabu, 8 Juli 2026 yang menyampaikan bahwa UMKM yang dikelolanya secara aktif menyelenggarakan pelatihan bagi pelaku

UMKM lainnya. Menurutnya, "UMKM kami tergolong aktif memberikan pelatihan kepada pelaku UMKM lain. Kami juga sering mengikuti pameran tingkat nasional sehingga UMKM ini menjadi tempat belajar dan menarik perhatian pelaku UMKM lainnya untuk datang belajar." Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa UMKM Rosma tidak hanya berperan sebagai unit usaha yang berorientasi pada keuntungan, tetapi juga menjalankan fungsi edukatif sebagai pusat pembelajaran dan pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan pelatihan kewirausahaan. Keunikan tersebut menjadi salah satu alasan utama peneliti mengangkat penelitian ini.

Berbeda dengan sebagian besar UMKM yang lebih berfokus pada aktivitas produksi dan pemasaran, UMKM Rosma telah berkembang menjadi wadah pembelajaran bagi pelaku UMKM lainnya. Keaktifan dalam menyelenggarakan pelatihan, keberhasilan menghasilkan peserta yang mandiri, serta keterlibatan dalam berbagai pameran tingkat nasional menjadikan UMKM ini memiliki karakteristik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) pelaku UMKM melalui peningkatan kompetensi, kemandirian, dan kemampuan berwirausaha. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam tentang "Analisis Pengembangan Kualitas SDM melalui Program Pelatihan pada UMKM Rosma di Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan."

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam fenomena yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan. Menurut Sugiyono (2022), penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, jenis penelitian ini dipandang sesuai untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengembangan kualitas SDM pada UMKM ROSMA serta berbagai dinamika yang terjadi selama proses pengembangan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan pada UMKM ROSMA yang berlokasi di Kecamatan Hanau, Kabupaten Seruyan, Provinsi Kalimantan Tengah.

Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa UMKM ROSMA merupakan salah satu usaha mikro, kecil, dan menengah yang secara aktif melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung kegiatan operasional dan pengembangan usahanya. Selain itu, lokasi penelitian dipilih karena relevan dengan fokus penelitian, yaitu mengkaji efektivitas pengembangan kualitas SDM yang meliputi pelatihan, pembinaan, peningkatan keterampilan, serta upaya-upaya lain yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Melalui penelitian di UMKM ROSMA, peneliti dapat memperoleh data dan informasi yang mendalam mengenai pelaksanaan pengembangan SDM, faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi, serta tingkat efektivitas program pengembangan yang telah dilaksanakan. Dengan demikian, lokasi penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas pengembangan kualitas SDM pada UMKM di Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan.

Subjek penelitian dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan

*Analisis Pengembangan Kualitas SDM Melalui Program Pelatihan Pada UMKM Rosma Di Kecamatan Hanau
Kabupaten Seruyan*

(Herawati, et al.)

memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia pada UMKM ROSMA. Subjek penelitian terdiri atas pemilik atau pengelola UMKM, adapun sebagai informan yaitu karyawan yang terlibat dan merasakan dampak dari kegiatan pengembangan SDM. Pihak lain yang relevan dapat dilibatkan apabila diperlukan untuk melengkapi data penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data melalui alur menjurut miles and Huberman yang terdiri atas *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* (Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan bisa dibagi ke dalam beberapa sub bahasan. Pemaparan hasil dan pembahasan harus memberikan deskripsi yang jelas dan tepat mengenai temuan penelitian, interpretasi penulis terhadap temuan tersebut, dan kesimpulan yang dapat ditarik.

1. Bentuk Program Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM ROSMA di Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan

a. Pelatihan Terstruktur Berbasis Kurikulum Vokasi

Pengembangan SDM melalui pelatihan di UMKM/LKP ROSMA dilaksanakan secara terstruktur dan profesional menggunakan acuan kurikulum pendidikan non-formal resmi dari kementerian. Pelatihan tidak hanya berfokus pada praktik semata, tetapi juga dibekali dengan perangkat pembelajaran lengkap. Sebagaimana hasil wawancara dengan pemilik UMKM ROSMA "Ada, kalau saya pelatihan tuh ada RPP, ada modul, kurikulum, itu pasti ada, Mbak. Nggih, JP-nya, berapa JP dalam pelatihan itu, ada. Sama kayak sekolah formal. Intinya itu pendidikan non formal tuh sama, ada RPP, ada kurikulum, ada jadwalnya gitu. Kalau rata-rata kalau tata boga itu 150 JP juga, kalau dari kementerian tuh 150 JP." Pernyataan tersebut mengonfirmasi bahwa bentuk program pengembangan SDM yang diselenggarakan oleh UMKM ROSMA dilaksanakan dengan standar vokasi yang terukur. Penerapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), modul, dan durasi 150 Jam Pelajaran (JP) memastikan peserta mendapatkan transfer pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skills) secara sistematis, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis maupun teknis. Hal tersebut sejalan dengan hasil observasi di lokasi pelatihan yang menunjukkan bahwa pelaksanaan praktik peserta berjalan secara urut mengikuti tahapan modul. Hal tersebut didukung oleh ketersediaan berkas dokumen berupa fisik Modul Pelatihan Tata Boga 150 JP, RPP, kurikulum, serta jadwal kegiatan harian pelatihan yang tersip rapi.

b. Pemanfaatan Bahan Baku Lokal dan Inovasi Produk Pangan

Program pengembangan SDM dirancang secara aplikatif untuk menyelesaikan permasalahan ekonomi masyarakat lokal melalui pemanfaatan potensi sumber daya alam sekitar. Hasil wawancara dengan pemilik UMKM ROSMA menunjukkan: "Tapi biasanya saya juga sering dibawa CSR SPW. Misalnya kayak ke desa-desa gitu untuk melatih membuat kerupuk. Misalnya kayak desa Paring Raya. Desa Paring Raya itu kan kalau waktunya ikan tuh kan melimpah, tapi kadang dibuang-buang. Jadi ada pelatihan untuk membuat kerupuk gitu. Nah alhamdulillah bisa kok sampai dia itu bisa dibawa LSM itu ke Jepang kah ke mana gitu hasilnya." Bentuk pelatihan tersebut yang berfokus pada pengolahan komoditas lokal (seperti melimpahnya pasokan ikan segar di Desa Paring Raya)

terbukti secara efektif mengubah bahan baku yang berisiko terbuang menjadi produk olahan bernilai ekonomi tinggi (kerupuk ikan). Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan daya cipta dan inovasi peserta, tetapi juga terbukti memberikan dampak skala luas hingga produk mampu menembus pameran dan jaringan internasional melalui pendampingan LSM. Berdasarkan observasi lapangan, ketersediaan fasilitas dan alat olahan pangan di tempat praktik sangat mendukung pemrosesan komoditas lokal secara higienis. Data dokumentasi juga menampilkan sampel produk hasil pelatihan berupa kerupuk ikan kemasan, sirup, dodol madu mongso, serta variasi keripik yang siap dipasarkan.

c. Pembinaan Legalitas Usaha dan Jejaring Pemasaran Kemitraan

Pengembangan SDM pada UMKM ROSMA mengintegrasikan aspek teknis produksi dengan pengetahuan manajemen legalitas dan jejaring pemasaran kemitraan. Sebagaimana pernyataan yang disampaikan: "Alhamdulillah laku dan alhamdulillah juga sudah sekarang kan UMKM itu harus di PIRT, harus ijin OSS, terus harus sertifikat halal seperti itu... Makanya bekerjasama dengan Disperindag. Kalau misalnya ada pameran-pameran, diundang, selain itu produk saya itu untuk souvenir acara-acara seperti itu. Seperti misalnya kayak ini kan program BTPN ini untuk ibu-ibu yang mau berusaha. Terus misalnya kayak saya bekerjasama dengan BNI pusat. Ada Baznasnya itu, itu juga sering kalau acara-acara itu, produk saya untuk souvenir gitu." Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bentuk pengembangan SDM mencakup pemahaman menyeluruh tentang standar kelayakan usaha. Peserta dibekali kesadaran pentingnya kepemilikan izin PIRT, OSS, dan Sertifikat Halal agar produk memiliki daya saing pasar formal.

Selain itu, bentuk program juga memfasilitasi akses pemasaran melalui jaringan kemitraan dengan instansi pemerintah (Disperindag, Dinas Tenaga Kerja) dan BUMN/lembaga keuangan (BNI, BTPN, Baznas) untuk pengadaan souvenir acara. Hasil observasi mengonfirmasi bahwa produk hasil binaan telah memenuhi standar pengemasan yang layak edar dan rutin disalurkan ke warung, kantin sekolah, hingga pameran usaha. Dokumen fisik kelengkapan izin PIRT, OSS, Sertifikat Halal, serta surat/proposal kerja sama dengan pihak mitra memperkuat temuan ini. Bentuk program pengembangan SDM yang diselenggarakan oleh UMKM ROSMA diwujudkan melalui pelaksanaan pelatihan vokasi non-formal yang terstruktur dan sistematis. Sejalan dengan pandangan Leonard Nadler bahwa pengembangan SDM merupakan proses terencana untuk meningkatkan kemampuan individu melalui aktivitas pembelajaran, UMKM ROSMA tidak sekadar memberikan demo masak lepas, melainkan menerapkan kerangka pembelajaran yang terukur.

Hal ini terbukti dari adanya Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), modul materi, kurikulum, serta alokasi waktu yang jelas, seperti alokasi 150 Jam Pelajaran (JP) untuk bidang Tata Boga. Dalam dimensi Training (Pelatihan), proses pembelajaran yang terstruktur ini memastikan terjadinya transfer pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skills) secara bertahap, mulai dari pemahaman teori hingga praktik teknis produksi olahan pangan secara mandiri. Program pengembangan SDM pada UMKM ROSMA juga menunjukkan penerapan konsep Resource-Based View (RBV), di mana keunggulan kompetitif organisasi dibangun melalui pemanfaatan aset dan potensi lokal yang bernilai. Kurikulum pelatihan dirancang secara kontekstual untuk memecahkan permasalahan nyata masyarakat, seperti mengolah kelebihan pasokan ikan segar di Desa Paring Raya yang berisiko terbuang menjadi produk kerupuk ikan bernilai jual.

Aktivitas ini terbukti meningkatkan dimensi Knowledge dan Skills peserta dalam mengenali

bahan baku, menguasai teknik pengolahan, hingga menghasilkan produk pangan olahan yang tahan lama. Kreativitas olahan ini bahkan memberikan dampak skala luas ketika hasil praktik peserta berhasil dibawa oleh LSM hingga ke tingkat pameran internasional di Jepang. Selain penguasaan teknis produksi, bentuk pengembangan SDM di UMKM ROSMA mencakup penguatan dimensi Development (Pengembangan) melalui pembekalan manajemen legalitas usaha dan perluasan jejaring pemasaran kemitraan. Peserta diajarkan pentingnya pemenuhan standar kelayakan usaha seperti kepemilikan izin PIRT, OSS, serta Sertifikat Halal. Dari perspektif MSDI, upaya ini mencerminkan prinsip profesionalisme dan kesadaran untuk menjaga kepercayaan konsumen (amanah). Pembinaan ini diperluas melalui jaringan kemitraan strategis dengan instansi pemerintah seperti Disperindag dan Dinas Tenaga Kerja, serta lembaga BUMN dan keuangan seperti BNI, BTPN, dan Baznas untuk penyerapan produk sebagai souvenir acara resmi. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan SDM di UMKM ROSMA secara sukses mengintegrasikan peningkatan kapasitas teknis dengan aksesibilitas pasar formal.

Program pengembangan SDM untuk UMKM ROSMA perlu didasari kerangka kurikulum vokasi non-formal yang terstruktur, dilengkapi RPP, modul, serta alokasi waktu yang jelas. Konsep ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa desain pembelajaran non-formal yang terstruktur dapat meningkatkan kesiapan kerja, kemampuan teknis, serta keterhubungan antara dunia usaha dengan lembaga pembelajaran non-formal (teaching factory/link and match) melalui kolaborasi dengan IDUKA dan institusi publik/BSN terkait (Islami et al., 2021; Pradipta et al., 2021; Sulistio et al., 2024). Dalam kerangka Merdeka Belajar dan kurikulum Merdeka secara umum, studi-studi kasus menunjukkan bahwa peralihan dari model RPP tradisional ke modul pembelajaran dapat meningkatkan fleksibilitas, tetapi juga memerlukan dukungan pelatihan yang tepat bagi guru/fasilitator untuk mencapai kesiapan implementasi yang utuh (Ferdaus & Novita, 2023; Saputri et al., 2024; Hanifah et al., 2024). Oleh karena itu, pembahasan ini mengintegrasikan temuan penelitian terdahulu terkait perancangan kurikulum vokasi, pelatihan guru/non-formal educator, serta kemitraan antara sekolah dengan pihak pemerintah/BUMN sebagai dasar substansial program ROSMA.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Pengembangan Kualitas SDM pada UMKM ROSMA di Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan

a. Faktor Pendukung

1. Standarisasi dan Kualifikasi Instruktur Bersertifikat Resmi

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UMKM ROSMA "Kenapa saya? Karena yang bisa melatih di direktorat vokasi itu memang instruktur yang sudah punya sertifikat. Nggak bisa instruktur walaupun itu dia sudah bisa tapi kalau belum ada sertinya, maksudnya belum dapat ijazahnya, itu tidak boleh, itu aturan dari kementerian. Kalau dana desa juga itu seperti itu, Mbak. Sekarang itu memang yang bisa melatih di dana desa ini itu harus yang punya sertifikat metodologi." Wawancara tersebut menjabarkan bahwa kualifikasi legalitas dan kompetensi instruktur menjadi faktor pendukung utama keberhasilan penyerapan materi oleh peserta. Keharusan memiliki sertifikat metodologi dan ijazah terakreditasi dari Kementerian Pendidikan/Direktorat Vokasi menjamin bahwa metode pengajaran dilakukan secara profesional

dan tepat sasaran. Observasi pengajaran memperlihatkan penguasaan kelas dan teknik demonstrasi praktik yang runtut oleh instruktur. Hal ini dibuktikan dengan arsip dokumentasi berupa sertifikat kompetensi, sertifikat metodologi pengajar, serta ijazah resmi milik Ibu Rosma.

2. Ketepatan Sasaran Peserta dan Antusiasme Kelompok Binaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rosma, salah satu faktor pendukung eksternal dalam pelaksanaan program adalah ketepatan dalam menentukan sasaran peserta. Ibu Rosma menjelaskan bahwa proses perekrutan peserta dilakukan dengan menjangkau masyarakat secara langsung melalui lingkungan RT dan desa sekitar. Ia menyampaikan, “Ngajak, biasanya ngajak dari... kalau saya tuh saya cari dari RT-RT, Desa Pembuang, kadang dari Panimba juga ada. Ibu rumah tangga dan lulusan sekolah yang tidak kuliah. Oh... rata-rata gitu.” Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa peserta program tidak direkrut secara sembarangan, tetapi diarahkan kepada kelompok masyarakat tertentu, terutama ibu rumah tangga dan lulusan sekolah yang tidak melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Penetapan sasaran tersebut menjadi faktor pendukung karena kelompok peserta yang direkrut memiliki kebutuhan untuk memperoleh keterampilan yang dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari maupun untuk meningkatkan kemandirian ekonomi. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa peserta memiliki kehadiran, antusiasme, dan keaktifan selama mengikuti kegiatan, terutama ketika kegiatan memasuki sesi praktik. Temuan wawancara dan observasi tersebut diperkuat dengan dokumentasi berupa daftar presensi peserta serta rekam jejak alumni yang telah mampu mengembangkan usaha secara mandiri, seperti Mbak Ratni dan Bu Erna. Dengan demikian, proses perekrutan yang dilakukan melalui jaringan masyarakat serta pemilihan sasaran yang sesuai dengan kebutuhan program menjadi salah satu faktor pendukung eksternal dalam keberlangsungan dan kebermanfaatan program.

3. Pendampingan dan Pengawasan Kewirausahaan Berkelanjutan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rosma, keberlanjutan pendampingan setelah pelatihan menjadi salah satu faktor pendukung dalam pengembangan usaha peserta. Ketika ditanyakan mengenai pengawasan terhadap peserta yang telah membuka usaha sendiri, Ibu Rosma menjelaskan, “Oh keberlanjutannya, kewirausahaan. Kalau itu yang ngawasin ya dari direktorat. Kalau misalnya itu program dari direktorat untuk UMKM gitu.” Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa peserta yang telah mengembangkan usaha tidak dilepas begitu saja setelah menyelesaikan pelatihan, tetapi masih mendapatkan perhatian dan pengawasan melalui pihak direktorat, khususnya apabila kegiatan tersebut merupakan bagian dari program pengembangan UMKM. Keberadaan pendampingan dan pengawasan pascapelatihan menjadi faktor pendukung karena dapat membantu memastikan bahwa keterampilan yang telah diperoleh peserta dapat diterapkan dalam kegiatan usaha. Hasil observasi juga menunjukkan adanya kegiatan pemantauan terhadap perkembangan alumni yang telah menjalankan usaha. Temuan tersebut diperkuat oleh dokumentasi berupa arsip kegiatan pendampingan serta catatan perkembangan usaha alumni pelatihan. Dengan demikian, keberlanjutan pendampingan dari pihak terkait menjadi bagian penting dalam menjaga keberlangsungan manfaat pelatihan dan mendorong peserta untuk mengembangkan usaha secara berkelanjutan.

b. Faktor Penghambat**1. Ketergantungan Figur Instruktur Utama dan Kondisi Kesehatan Pengelola**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rosma, salah satu faktor penghambat internal dalam pelaksanaan program adalah kondisi kesehatan pengelola atau instruktur utama yang berdampak pada keberlangsungan kegiatan pelatihan. Ibu Rosma menjelaskan, “Tapi kemarin tuh kan saya itu 2 tahun terakhir ini kan saya sakit ya, Mbak. Sering ke rumah sakit, memang nggak bisa kayak capek gitu, saya resign dulu gitu nah. Saya ada tiroid itu kadang tuh tiba-tiba lemes, terus tiba-tiba itu meriang seperti itu. Jadi nggak boleh suami, nggak boleh anak-anak, istirahat dulu.” Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kondisi kesehatan yang dialami Ibu Rosma menyebabkan dirinya harus mengurangi aktivitas dan sementara waktu mengundurkan diri dari kegiatan yang dijalankan. Kondisi tersebut menjadi faktor penghambat karena aktivitas pelatihan masih memiliki ketergantungan yang cukup besar pada keterlibatan instruktur atau pengelola utama. Ketika instruktur utama tidak dapat menjalankan aktivitas secara optimal, frekuensi dan intensitas pelatihan turut mengalami penurunan. Hasil observasi lapangan menunjukkan adanya penurunan aktivitas pelatihan dalam dua tahun terakhir. Temuan tersebut diperkuat oleh dokumentasi laporan program yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dalam periode tersebut hanya berlangsung sekitar satu sampai dua kali dalam setahun. Dengan demikian, keterbatasan kondisi fisik pengelola menjadi salah satu faktor internal yang memengaruhi kontinuitas pelaksanaan program, terutama karena belum optimalnya pembagian peran atau ketersediaan instruktur pengganti.

2. Gangguan Lingkungan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rosma, salah satu faktor penghambat eksternal dalam pelaksanaan program adalah kondisi lingkungan berupa kabut asap akibat kebakaran hutan dan lahan (karhutla). Ibu Rosma menyampaikan, “Maaf ya Mbak ya. Lagi mulainya full juga. Iya, lagi asap lagi ini. Memang semalam tuh nggak bisa tidur Ibu. Kena asap nih nah.” Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kondisi kabut asap pada saat kegiatan berlangsung memberikan dampak langsung terhadap kenyamanan dan kondisi fisik pengelola. Paparan asap juga berpotensi menghambat aktivitas pelatihan, khususnya kegiatan yang membutuhkan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman. Hasil observasi lapangan menunjukkan adanya kondisi udara yang kurang mendukung akibat paparan asap, sehingga aktivitas di luar ruangan menjadi terbatas dan proses kegiatan tidak dapat berlangsung secara optimal. Kondisi tersebut diperkuat oleh catatan lapangan mengenai kendala operasional tempat pelatihan selama periode kabut asap. Dengan demikian, kabut asap akibat karhutla menjadi salah satu faktor penghambat eksternal yang dapat memengaruhi keberlangsungan kegiatan pelatihan, baik dari aspek kenyamanan, kesehatan, maupun kelancaran aktivitas peserta dan instruktur.

Faktor pendukung utama dalam program ini terletak pada kualifikasi dan legalitas instruktur pengajar. Pemilihan Ibu Rosma sebagai instruktur utama yang telah memiliki sertifikat metodologi dan ijazah terakreditasi dari Kementerian Pendidikan/Direktorat Vokasi menjamin bahwa materi disajikan sesuai dengan standar kompetensi pedagogi yang sah. Dalam perspektif MSDI, keharusan instruktur memiliki kualifikasi resmi merupakan bentuk penegakan prinsip profesionalisme dan sikap amanah dalam mengelola potensi SDM masyarakat. Faktor pendukung

lainnya adalah ketepatan penentuan sasaran peserta.

Langkah UMKM ROSMA merekrut kelompok masyarakat rentan ekonomi, yaitu ibu rumah tangga dan pemuda lulusan sekolah yang tidak melanjutkan kuliah, merupakan wujud nyata penerapan prinsip keadilan (al-'adl) dan ihsan dalam MSDI. Merekrut kelompok sasaran yang tepat terbukti melahirkan antusiasme dan motivasi belajar yang tinggi untuk mencapai kemandirian ekonomi. Keberhasilan ini semakin diperkuat oleh adanya pendampingan dan pengawasan kewirausahaan pasca-pelatihan (post-training support) secara konsisten dari pihak direktorat dan dinas terkait, sehingga indikator kemandirian (ability) alumni dalam membuka usaha mandiri dapat terus terpelihara. Di sisi lain, penelitian ini menemukan faktor penghambat internal yang cukup krusial, yaitu ketergantungan operasional pelatihan pada satu figur instruktur utama. Ketika Ibu Rosma mengalami kendala kesehatan fisik akibat penyakit tiroid, frekuensi dan intensitas program pelatihan langsung mengalami penurunan. Dalam konteks fungsi Manajemen Sumber Daya Insani, fenomena ini mengindikasikan masih lemahnya sistem perencanaan suksesi dan regenerasi instruktur pendamping di internal UMKM/LKP ROSMA. Tanpa adanya kaderisasi pengajar yang sistematis, keberlanjutan program pelatihan akan selalu berisiko terganggu ketika instruktur utama mengalami keterbatasan fisik.

Selain hambatan internal, terdapat pula faktor penghambat eksternal yang berasal dari gangguan lingkungan fisik musiman, seperti bencana kabut asap akibat kebakaran hutan dan lahan (karhutla). Kondisi pencemaran udara ini tidak hanya mengganggu kesehatan fisik instruktur dan peserta pelatihan, tetapi juga merintangi efisiensi proses pengeringan dan pemrosesan olahan makanan di lapangan. Kondisi ekosistem yang tidak kondusif ini menjadi tantangan nyata yang menghambat produktivitas dan kelancaran pencapaian tujuan pengembangan SDM secara optimal. Berdasarkan kajian terdahulu menegaskan pentingnya instruktur yang memiliki sertifikasi kompetensi yang diakui secara formal untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan keberhasilan lulusan program pelatihan UMKM.

Beberapa referensi menekankan bahwa sertifikasi kompetensi instruktur, serta pelibatan instruktur yang berasal dari institusi terkait, meningkatkan kualitas penyampaian materi dan relevansi dengan kebutuhan dunia usaha (Nuraeni, 2020; Afifah et al., 2023). Kajian BLK Komunitas menunjukkan pentingnya kolaborasi dengan industri untuk meningkatkan kualitas instruktur serta rasio instruktur:peserta sesuai standar yang diakui, meskipun banyak BLK masih berupaya memenuhi standar tersebut (Yulianti et al., 2022; Nuraeni, 2023). Selain itu, transformasi BLK menekankan kebutuhan integrasi antara kewirausahaan dan keterampilan teknis dengan pendampingan yang melibatkan stakeholder industri/UMKM untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja atau berwirausaha Nuraeni, 2023; (Yulianti et al., 2022).

Penelitian mengenai pelatihan kewirausahaan pada UMKM juga menekankan bahwa instruktur yang memiliki pengalaman praktis dan sertifikasi relevan memperkuat kualitas pembelajaran dan kemampuan peserta untuk menerapkan ilmu pada konteks usaha nyata (Afifah et al., 2023). unci keberhasilan pengembangan kualitas SDM UMKM melalui program pelatihan terletak pada Instruktur yang berkwalifikasi dan bersertifikasi resmi, dengan dukungan pelatihan lanjutan serta mekanisme rotasi untuk mencegah gangguan operasional (Yulianti et al., 2022). Penentuan sasaran peserta yang tepat sesuai konteks lokal (ibu rumah tangga, pemuda lulusan

sekolah non-lanjutan kuliah) untuk meningkatkan peluang implementasi dan dampak jangka panjang (Ramadhan et al., 2022; Reniati et al., 2023; Avianti & Pitaloka, 2024).

Pendampingan pasca-pelatihan yang berkelanjutan dengan dukungan ekosistem DUDI dan lembaga keuangan untuk akses pasar, pembiayaan, dan pembukuan, serta dukungan perizinan yang relevan (Santhi et al., 2022; Lidya et al., 2023). Manajemen risiko terhadap kendala operasional dan lingkungan dengan opsi pelatihan digital/jarak jauh serta diversifikasi instruktur untuk menjaga kontinuitas program (Yuliastuti et al., 2022). Secara keseluruhan, keberhasilan pengembangan SDM di UMKM ROSMA didukung oleh instruktur bersertifikat resmi, ketepatan sasaran peserta, dan pendampingan pasca-pelatihan bersama instansi mitra. Temuan ini memperkuat kajian Nuraeni (2020), Afifah et al. (2023), serta Santhi et al. (2022) sekaligus mencerminkan nilai profesionalisme, amanah, dan keadilan (al-'adl) dalam MSDI. Sebaliknya, faktor penghambat berupa ketergantungan pada satu instruktur utama serta gangguan bencana kabut asap dapat diatasi melalui strategi diversifikasi/kaderisasi instruktur serta penerapan manajemen risiko berbasis pelatihan digital, sebagaimana direkomendasikan oleh Yuliastuti et al. (2022) dan Nuraeni (2023).

KESIMPULAN

Program pengembangan SDM pada UMKM ROSMA dilaksanakan dalam bentuk pelatihan vokasi non-formal yang terstruktur berbasis standar kementerian (meliputi ketersediaan RPP, modul, kurikulum, dan durasi 150 JP untuk bidang Tata Boga). Pelatihan ini difokuskan pada pemanfaatan potensi komoditas bahan baku lokal (seperti pengolahan kelebihan pasokan ikan menjadi kerupuk ikan), pembekalan pemahaman legalitas usaha (PIRT, OSS, dan Sertifikat Halal), serta pembukaan jejaring pemasaran kemitraan melalui penyetoran ke toko/kantin dan pengadaan souvenir acara lembaga pemerintah maupun BUMN (Disperindag, Dinas Tenaga Kerja, BNI, BTPN, dan Baznas). Adapun faktor pendukung pelaksanaan program meliputi adanya instruktur yang memiliki kualifikasi resmi, ditunjukkan melalui kepemilikan sertifikat metodologi dan ijazah dari kementerian terkait. Selain itu, ketepatan sasaran peserta yang menyasar kelompok masyarakat dengan kebutuhan ekonomi, khususnya ibu rumah tangga dan pemuda lulusan sekolah yang tidak melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, turut mendukung keberlangsungan program. Faktor pendukung lainnya adalah adanya pengawasan dan pendampingan kewirausahaan pascapelatihan (post-training support) secara berkelanjutan dari direktorat atau dinas terkait, sehingga peserta yang telah menyelesaikan pelatihan tetap memperoleh pemantauan dalam mengembangkan usahanya. Sementara itu, faktor penghambat meliputi ketergantungan operasional pelatihan terhadap satu figur instruktur utama. Kondisi kesehatan instruktur yang mengalami kendala fisik menyebabkan frekuensi pelaksanaan pelatihan mengalami penurunan. Selain itu, kondisi lingkungan musiman berupa kabut asap akibat kebakaran hutan dan lahan (karhutla) turut menghambat pelaksanaan kegiatan karena mengganggu kenyamanan, kesehatan, serta aktivitas produksi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Addeli, A., & Warsono, H. (2019). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Seruyan Provinsi

- Kalimantan Tengah. *Dialogue Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(1). <https://doi.org/10.14710/dialogue.v1i1.5224>
- Afifah, D. N., Pamungkas, R. B., Istianah, & Mulyanto, A. (2023). Pelatihan Sistem Jaminan Produk Halal Bagi Kelompok Usaha Mikro Kecil Menengah Banyumas. *Jurnal Pengabdian Teknik Dan Sains (Jpts)*, 3(01). <https://doi.org/10.30595/jpts.v3i01.14805>
- Avianti, W., & Pitaloka, E. (2024). Menanamkan Jiwa Kewirausahaan Pada Generasi Muda: Pelatihan Keterampilan Kewirausahaan Untuk Ketahanan Bisnis. *Jurnal Dharma Bhakti Ekuitas*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.52250/p3m.v9i1.772>
- Ferdaus, S. A., & Novita, D. (2023). The Implementation of the Merdeka Curriculum in English Subject at a Vocational High School in Indonesia. *Briliant Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(2), 297. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i2.1201>
- Giovanni, J., Subianto, P., Sugiarti, M., & Utami, H. W. (2023). Sustainable Development Goals: Strategy for Increasing Human Resources Towards the Independence of MSMEs. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 4(3), 339–352. <https://doi.org/10.52300/jmso.v4i3.11993>
- Hanifah, U., Syafii, S., & Adam, Z. (2024). Developing Pre-Service Arabic Teachers' Competence in Implementing Kurikulum Merdeka Through Curriculum Development Course. *Lisania Journal of Arabic Education and Literature*, 8(1), 1–19. <https://doi.org/10.18326/lisania.v8i1.1-19>
- Haryono, T., Khoiriyah, S., Handayani, R., & Sugiarti, R. (2018). Mengapa Ukm Garmen Di Kabupaten Klaten Mampu Bertahan Di Tengah Persaingan Pasar Bebas? *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(4), 552–570. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i4.3662>
- Hasibuan, S. N., & Hasibuan, M. H. (2021). Pemetaan Efek Spasial Kemiskinan Seluruh Kabupaten Di Indonesia. *Reksabumi*, 1(1), 17–31. <https://doi.org/10.33830/reksabumi.v1i1.2058.2022>
- Hertati, L., Feri, I., Puspitawati, L., Gantino, R., & Ilyas, M. (2021). Pengembangan UMKM Unggulan Gambo Muba Produk Lokal Guna Menopang Perekonomian Rakyat Akibat COVID-19. *Indonesia Berdaya*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.47679/ib.202170>
- Hidayati, T., & Primadhany, E. F. (2021). Perlindungan Hukum Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Melalui Fasilitasi Sertifikasi Halal Produk Pangan (Studi Terhadap Praktek Di Kalimantan Tengah). *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 28(2). <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss2.art7>
- Islami, F., Witono, A. H., & Hakim, M. (2021). Teaching Factory-Based Learning Management in-State Vocational High School 4 Mataram. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(7), 479. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i7.2793>
- Lidya, M., Santoso, N. K., & Friassantano, R. (2023). Cakap Digital Dalam Penyusunan Laporan Keuangan, Pemasaran Produk, Dan Pemahaman Keamanan Bertransaksi Online Pada Umkm Keripik Ubi as Di Masa Pandemi Covid-19. *J-Abdi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 607–620. <https://doi.org/10.53625/jabdi.v3i3.6285>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*.
- Nuraeni, Y. (2020). Dampak Sosial Dan Ekonomi Pelatihan Kecakapan Hidup Dalam Rangka Penciptaan Dan Penumbuhan Wirausaha Baru (Studi Kasus Bantuan Program Pelatihan Kerja

- Dari Kementerian Ketenagakerjaan Kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(2). <https://doi.org/10.47198/naker.v15i2.76>
- Nuraeni, Y. (2023). Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 168–183. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.203>
- Pradipta, B. Q., Hirawan, F. B., & Ragamustari, S. K. (2021). Evaluation of Policy in the Vocational Education System Revitalization in Indonesia: Examining the Teaching Factory Readiness of the Industry. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11(1). <https://doi.org/10.21831/jpv.v11i1.37693>
- Ramadhan, S. W., Rusli, B., & Karlina, N. (2022). Pelaksanaan Program Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW) Pada Lembaga Pendidikan Nonformal Di Kota Bandung (Studi Kasus LKP Karya Duta). *Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 595. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.595-608.2022>
- Reniaty, R., Zuhri, N., Hamsani, H., & Altin, D. (2023). Penguatan Umkm Siap Ekspor Di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Abdi Insani*, 10(4), 2931–2942. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v10i4.1261>
- Santhi, N. H., Hidayat, S., & Saufi, M. (2022). Pengembangan Ukm Tenun Di Kecamatan Pringgasela Sebagai Usaha Meningkatkan Daya Saing Pengusaha Kecil Di Kabupaten Lombok Timur. *Jukeshum Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.51771/jukeshum.v2i1.217>
- Saputra, E. (2017). Strategi Pengembangan Usaha Penggilingan Daging Di Kabupaten Seruyan Propinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Galung Tropika*, 6(2), 103–113. <https://doi.org/10.31850/jgt.v6i2.226>
- Saputri, K., Sulistiyo, U., & Abrar, M. (2024). Assessing the Preparedness of English as a Foreign Language (EFL) Teachers in Implementing the 2022 National Curriculum at Senior High Schools. *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan*, 16(2), 934–947. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.4765>
- Sujud, A., & Ivan, M. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Perekonomian Daerah Di Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 49–56. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.343>
- Sulistio, S., Mudjisatyo, Y., & Rahman, A. (2024). Management of Implementing the Independent Learning Curriculum: Linking and Matching Vocational High School With IDUKA. *Randwick International of Education and Linguistics Science Journal*, 5(1), 135–144. <https://doi.org/10.47175/rielsj.v5i1.905>
- Yuliasuti, A., Nasution, F. A. P., Muharam, A. S., & Iqbal, F. (2022). Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha Dan Industri. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.124>