



### STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA UMKM PENGOLAHAN HASIL PERIKANAN DI KABUPATEN PINRANG

Dina Tasik Padaunan<sup>1</sup>, Syaefudin Aziz<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Terbuka (Kefamenanu 15437)  
tasikdina8@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Timor (Kefamenanu 85613)  
syaefudin@unimor.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 16/06/2026 Diperbaiki tgl. 21/06/2026 Disetujui tgl. 27/06/2026 Tersedia daring tgl. 27/06/2026</p>	<p>UMKM pengolahan hasil perikanan masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya keterampilan kerja, kurangnya pengalaman kerja, serta minimnya program pelatihan yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menyebabkan produktivitas kerja dan kualitas hasil produksi belum berjalan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya peningkatan kinerja karyawan pada UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang. Penelitian menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, interpretasi data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan kerja yang berkelanjutan, berbasis kebutuhan kerja, serta dukungan dari pemerintah dan pihak terkait agar produktivitas dan daya saing UMKM dapat terus meningkat.</p>
<p>(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312</p>	
<p><b>DOI:</b> 10.64626/jmbo.v5i1.691</p>	<p><b>Kata Kunci:</b> Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan; UMKM Perikanan</p>
<p> ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a>)</p>	

#### PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat di Indonesia. Keberadaan

UMKM tidak hanya memberikan kontribusi terhadap peningkatan pendapatan masyarakat, tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja dan mengurangi tingkat pengangguran (Kasmir, 2020). Di daerah pesisir, UMKM

yang bergerak pada sektor pengolahan hasil perikanan menjadi salah satu usaha yang memiliki potensi cukup besar dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Lestari, 2020). Kabupaten Pinrang sebagai salah satu daerah pesisir di Sulawesi Selatan memiliki potensi perikanan yang cukup besar sehingga mendorong berkembangnya berbagai UMKM pengolahan hasil perikanan.

Berdasarkan data Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pinrang (2023), jumlah UMKM pengolahan hasil perikanan mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa sektor pengolahan hasil perikanan memiliki peluang usaha yang cukup besar dan mampu mendukung perekonomian masyarakat pesisir (Putri & Hidayat, 2023). Namun demikian, perkembangan UMKM tersebut masih menghadapi berbagai kendala, khususnya pada aspek kualitas sumber daya manusia. Sebagian pelaku UMKM masih mengalami keterbatasan keterampilan kerja, kurangnya pengalaman, serta rendahnya kemampuan dalam penggunaan teknologi produksi dan pemasaran produk (Andini, 2024).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu usaha (Hasibuan, 2020). Karyawan sebagai pelaksana utama kegiatan produksi memiliki peran dalam menjaga kualitas produk, produktivitas kerja, dan keberlangsungan usaha (Wibowo, 2021). Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang perlu dilakukan agar UMKM mampu berkembang dan bersaing secara berkelanjutan.

Menurut Hasibuan (2020), sumber daya

manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi atau usaha karena memiliki peran dalam menjalankan seluruh aktivitas kerja. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas kerja. Dalam konteks UMKM pengolahan hasil perikanan, kualitas karyawan sangat memengaruhi kemampuan usaha dalam menghasilkan produk yang berkualitas dan mampu bersaing di pasar.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa sebagian UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang masih menghadapi berbagai permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rendahnya keterampilan kerja menyebabkan sebagian karyawan belum mampu bekerja secara optimal dalam proses produksi (Fadli, 2024). Selain itu, minimnya pelatihan kerja menyebabkan kemampuan teknis dan pemahaman kerja karyawan masih terbatas (Nugroho, 2023). Kondisi tersebut berdampak terhadap kualitas hasil produksi, produktivitas usaha, dan kemampuan UMKM dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin berkembang (Sutrisno, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2020), pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Pelatihan kerja juga membantu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas

kinerja karyawan pada sektor UMKM.

Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membantu karyawan memahami teknik produksi dan penggunaan teknologi kerja yang lebih efektif. Karyawan yang memperoleh pelatihan kerja cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Selain itu, pelatihan juga membantu meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perkembangan kebutuhan pasar.

Rahman (2022) menjelaskan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan kerja mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan memiliki tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah. Penelitian Sari et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan keterampilan dan produktivitas karyawan pada sektor UMKM.

Namun demikian, terdapat pula sejumlah penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Lestari (2020) menemukan bahwa pelatihan kerja tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan apabila tidak disertai dengan motivasi intrinsik yang memadai dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian Halim dan Yusuf (2022) juga mengidentifikasi bahwa efektivitas pelatihan kerja pada UMKM cenderung rendah ketika program pelatihan tidak dirancang sesuai kebutuhan spesifik pekerjaan, sehingga karyawan sulit menerapkan hasil pelatihan dalam aktivitas kerja sehari-

hari. Selain itu, Fadli (2024) menyatakan bahwa keterbatasan waktu dan biaya pada UMKM menyebabkan pelatihan yang diberikan bersifat sporadis dan tidak berkelanjutan, sehingga pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan belum optimal. Kesenjangan penelitian (research gap) ini menegaskan perlunya kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan kerja pada UMKM pengolahan hasil perikanan agar program pelatihan dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas mengenai pelatihan kerja dan kinerja karyawan pada berbagai sektor usaha. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada perusahaan atau organisasi berskala besar dan belum secara khusus membahas pengembangan kinerja karyawan pada UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak membahas pelatihan kerja secara umum tanpa mengkaji secara lebih mendalam mengenai kendala dan efektivitas pelatihan kerja pada sektor UMKM perikanan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang serta mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan kerja dalam mendukung produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia serta menjadi bahan masukan bagi

pelaku UMKM dan pemerintah dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan daya saing usaha.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode studi literatur dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan peningkatan kinerja karyawan pada UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2020), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial melalui pengumpulan data yang bersifat deskriptif. Sementara itu, studi literatur dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan tema penelitian. Metode ini dianggap sesuai karena penelitian tidak melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung, tetapi memanfaatkan berbagai referensi ilmiah sebagai sumber utama penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur seperti buku ilmiah, jurnal nasional, artikel penelitian, prosiding, dan dokumen akademik yang berkaitan dengan pelatihan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan. Literatur yang digunakan dipilih

berdasarkan relevansi tema penelitian, tingkat kredibilitas sumber, dan keterkaitan dengan fokus penelitian.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Data yang telah dikumpulkan dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, interpretasi data, dan penarikan kesimpulan. Menurut Miles, Huberman, dan Saldaña (2018), analisis data kualitatif dilakukan secara terus-menerus melalui proses pengorganisasian dan interpretasi data sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

Pada tahap analisis, peneliti membandingkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu mengenai pelatihan kerja dan kinerja karyawan untuk menemukan hubungan antara pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas kerja pada UMKM pengolahan hasil perikanan. Selanjutnya, hasil analisis disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar memberikan gambaran yang sistematis mengenai efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi dan pendapat ahli yang berbeda. Teknik tersebut dilakukan agar data yang digunakan memiliki tingkat keakuratan dan objektivitas yang lebih baik. Dengan metode penelitian ini, diharapkan penelitian mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja pada UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai literatur ilmiah, jurnal nasional, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pelatihan kerja dan kinerja karyawan pada UMKM pengolahan hasil perikanan, diperoleh beberapa temuan utama. Pertama, pelatihan kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan teknis, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan (Rahman, 2022; Halim & Yusuf, 2022). Kedua, jenis pelatihan yang paling dibutuhkan oleh UMKM pengolahan hasil perikanan meliputi pelatihan teknik produksi, pengemasan produk, pemasaran digital, manajemen usaha, dan keselamatan kerja (Nugroho, 2023). Ketiga, pelaksanaan pelatihan kerja pada UMKM masih dihadapkan pada berbagai kendala, antara lain keterbatasan biaya, minimnya fasilitas pendukung, rendahnya partisipasi karyawan, dan kurangnya keberlanjutan program pelatihan (Fadli, 2024). Keempat, efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh kualitas program, kompetensi instruktur, kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja, serta dukungan manajemen usaha (Sutrisno, 2021). Kelima, terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu signifikan meningkatkan kinerja apabila tidak disertai motivasi karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung (Lestari, 2020), sehingga memperkuat perlunya pendekatan pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan.

### Pembahasan

Pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan

produktivitas kerja karyawan. Pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan usaha. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung mampu meningkatkan kualitas hasil produksi dan mendukung perkembangan usaha secara berkelanjutan.

Pada UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu kebutuhan penting dalam mendukung efektivitas proses produksi dan daya saing usaha. Berdasarkan hasil kajian berbagai literatur dan penelitian terdahulu, masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi UMKM dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seperti rendahnya keterampilan kerja, kurangnya pengalaman kerja, serta minimnya program pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan.

Menurut Wibowo (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam konteks UMKM pengolahan hasil perikanan, kinerja karyawan sangat memengaruhi kualitas produk, produktivitas usaha, dan keberlangsungan usaha.

Indikator kinerja karyawan tidak hanya diukur dari jumlah hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik akan membantu

UMKM meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kualitas produk agar mampu bersaing di pasar.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan kerja karyawan agar mampu bekerja secara lebih optimal. Pelatihan kerja juga membantu karyawan memahami teknik kerja yang lebih efektif dan meningkatkan kemampuan dalam menghadapi perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar.

Menurut Sutrisno (2021), pelatihan kerja merupakan proses pengembangan kemampuan kerja yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi karyawan sesuai kebutuhan organisasi. Pelatihan kerja menjadi bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena mampu membantu karyawan meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan kerja secara lebih profesional.

Hasil penelitian Halim dan Yusuf (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan dan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memperoleh pelatihan. Selain itu, pelatihan juga membantu meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pelatihan kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada UMKM pengolahan hasil perikanan. Karyawan

yang memperoleh pelatihan kerja cenderung lebih memahami teknik produksi, pengolahan bahan baku, pengendalian kualitas produk, dan penggunaan alat kerja secara lebih efektif. Selain itu, pelatihan juga membantu mengurangi kesalahan kerja yang dapat memengaruhi kualitas hasil produksi.

Dalam sektor UMKM pengolahan hasil perikanan, pelatihan teknis menjadi salah satu bentuk pelatihan yang paling dibutuhkan. Pelatihan teknis membantu karyawan memahami proses pengolahan hasil perikanan secara lebih baik sehingga kualitas produk dapat meningkat. Selain pelatihan teknis, pelatihan mengenai pemasaran digital dan pengelolaan usaha juga menjadi kebutuhan penting agar UMKM mampu mengikuti perkembangan pasar yang semakin kompetitif.

Rahman (2022) menjelaskan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara rutin akan lebih mudah beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan konsumen. Oleh karena itu, pelatihan kerja perlu dilakukan secara terencana dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

**Tabel 1.** Jenis Pelatihan yang Dibutuhkan UMKM Perikanan

No	Jenis Pelatihan	Tujuan
1	Teknik produksi	Meningkatkan kualitas hasil produksi
2	Pengemasan produk	Menambah nilai jual produk
3	Pemasaran digital	Memperluas jangkauan pasar
4	Manajemen usaha	Meningkatkan pengelolaan usaha
5	Keselamatan kerja	Mengurangi risiko kecelakaan kerja

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Meskipun pelatihan kerja memberikan banyak manfaat, pelaksanaannya pada UMKM pengolahan hasil perikanan masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan biaya pelatihan. Sebagian besar UMKM masih memiliki keterbatasan modal usaha sehingga sulit menyediakan program pelatihan yang optimal bagi karyawan.

Selain itu, minimnya fasilitas pelatihan dan rendahnya partisipasi karyawan juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Sebagian karyawan kurang memahami pentingnya pelatihan sehingga partisipasi dalam kegiatan pelatihan masih relatif rendah. Kondisi tersebut menyebabkan pengembangan keterampilan kerja belum berjalan secara maksimal.

Menurut Nugroho (2023), pengembangan sumber daya manusia pada sektor UMKM memerlukan dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait, khususnya dalam penyediaan program pelatihan berbasis kebutuhan kerja. Pelatihan yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan akan membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing UMKM dalam menghadapi persaingan usaha.

**Tabel 2.** Kendala Pelaksanaan Pelatihan Kerja

No	Kendala	Dampak
1	Keterbatasan biaya	Program pelatihan kurang optimal
2	Minim fasilitas	Proses pelatihan kurang efektif
3	Partisipasi rendah	Hasil pelatihan kurang maksimal
4	Program tidak rutin	Pengembangan SDM berjalan lambat
5	SDM terbatas	Produktivitas kerja belum optimal

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang. Pelatihan kerja mampu meningkatkan keterampilan teknis, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Namun demikian, efektivitas pelatihan masih dipengaruhi oleh kualitas program pelatihan, dukungan manajemen usaha, fasilitas pelatihan, dan motivasi kerja karyawan.

Oleh karena itu, diperlukan pelatihan kerja yang terencana, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat berjalan secara optimal dan mendukung perkembangan UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM pengolahan hasil perikanan di Kabupaten Pinrang. Pelatihan kerja menjadi salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kemampuan teknis, produktivitas kerja, disiplin kerja, dan kualitas hasil produksi karyawan.

Karyawan yang memperoleh pelatihan kerja cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dalam menjalankan proses produksi, pengolahan hasil perikanan, pengemasan produk, dan pengendalian kualitas hasil produksi. Selain itu, pelatihan kerja juga membantu

meningkatkan motivasi kerja, tanggung jawab, dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang semakin berkembang.

Namun demikian, pelaksanaan pelatihan kerja pada UMKM pengolahan hasil perikanan masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan biaya pelatihan, minimnya fasilitas pelatihan, rendahnya partisipasi karyawan, serta kurangnya program pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menyebabkan pengembangan sumber daya manusia pada sebagian UMKM belum berjalan secara maksimal. Dengan demikian, pelatihan kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan apabila dilakukan secara berkelanjutan, berbasis kebutuhan kerja, dan didukung oleh kerja sama antara pelaku UMKM, pemerintah, dan lembaga terkait.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2024). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada UMKM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45-56.
- Fadli, M. (2024). Upaya peningkatan kinerja melalui pelatihan kerja pada sektor UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 61-73.
- Halim, A., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 22-34.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, D. (2020). Pelatihan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan UMKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 77-88.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.
- Nugroho, S. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pada UMKM. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 11(1), 90-101.
- Putri, R., & Hidayat, A. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1), 33-45.
- Rahman, A. (2022). Peran pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 55-66.
- Sari, D., Yusuf, R., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor UMKM. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(2), 40-52.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan reformasi birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Universitas Terbuka. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Universitas Terbuka. (2022). *Pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan kerja*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Universitas Terbuka. (2023). *Manajemen kinerja dan produktivitas kerja*.

- Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Apriani, N., & Santoso, B. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi dan kinerja karyawan UMKM sektor perikanan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 112-124.
- Darmawan, I., & Rahayu, S. (2021). Efektivitas program pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 6(1), 34-46.
- Fitriani, A., & Kurniawan, D. (2023). Analisis kebutuhan pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan UMKM pengolahan hasil laut. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 55-68.
- Handayani, R. (2022). Peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi antara pelatihan dan kinerja karyawan UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 87-99.
- Kurnia, T., & Wahyuni, E. (2021). Hambatan pelaksanaan pelatihan kerja pada UMKM dan solusi pengembangannya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen UMKM*, 5(2), 23-35.
- Mahmud, F., & Salim, A. (2023). Pengaruh pelatihan teknis terhadap kualitas produksi dan daya saing UMKM perikanan. *Jurnal Agribisnis dan Manajemen*, 8(1), 44-57.
- Nurfadilah, S., & Supriyadi, T. (2022). Pengaruh pengembangan SDM terhadap disiplin dan kinerja karyawan pada usaha kecil menengah. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 18-30.
- Prasetyo, A., & Wulandari, D. (2020). Keterbatasan pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada UMKM sektor pangan. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 4(2), 65-77.
- Rachman, H., & Indriati, P. (2023). Strategi pelatihan berbasis kebutuhan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas UMKM. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(2), 101-113.
- Setiawan, R., & Anggraini, L. (2021). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan kerja pada karyawan UMKM perikanan. *Jurnal Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan*, 16(1), 79-92.
- Wahyuningsih, S., & Pratama, R. (2024). Dukungan pemerintah dalam pengembangan SDM UMKM melalui program pelatihan berbasis kompetensi. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat dan Kewirausahaan*, 3(1), 29-41.