



Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah
ISSN: 2527 - 6344 (Printed), ISSN: 2580 - 5800 (Online)
Accredited No. 204/E/KPT/2022
DOI: <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.23926>
Volume 9, No. 4, 2024 (2917-2929)

PERAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) DALAM PEMBERDAYAAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) DI LEMBAGA MANAJEMEN INFAQ PONOROGO (LMI)

Adib Khusnul Rois¹

¹ Universitas Muhammadiyah Ponorogo
adibkhusnulrois@gmail.com

Abstrak

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah aktivitas bisnis yang dijalankan oleh entitas usaha atau individu yang memenuhi kriteria sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Salah satu tujuan utama UMKM adalah meningkatkan pendapatan dan efisiensi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sumber daya insani dalam pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kelompok Usaha Bersama (KUB) di Lembaga Manajemen Infaq (LMI) Ponorogo. Pemberdayaan UMKM melalui KUB merupakan strategi yang efektif dalam mengembangkan potensi ekonomi lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sumber daya insani, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, memegang peranan penting dalam keberhasilan pemberdayaan UMKM di KUB. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya insani yang kompeten, terampil, dan berdedikasi berkontribusi signifikan dalam membantu UMKM anggota KUB untuk mengembangkan kapasitas produksi, meningkatkan kualitas produk, memperluas pemasaran, dan memperoleh akses ke sumber daya yang lebih luas.

Kata-kata Kunci: LMI, UMKM, SDI

Pendahuluan

Setiap organisasi perusahaan memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki untuk memproduksi barang atau jasa yang dapat dipasarkan. Pengelolaan sumber daya perusahaan mencakup aspek finansial, fisik, sumber daya manusia, serta kemampuan teknologi dan sistem. Karena sumber daya perusahaan terbatas, perusahaan harus selalu mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk memastikan keberlanjutan operasional perusahaan.

Dalam era persaingan bisnis yang sangat ketat ini, tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang memadai di perkotaan telah menjadi kendala utama bagi para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Mereka yang awalnya ingin bekerja di sektor formal akhirnya beralih ke sektor informal. Menurut Winarso (2009), kota-kota besar di negara berkembang seperti Indonesia memiliki konsentrasi penduduk yang tinggi, yang berkontribusi pada pertumbuhan tenaga kerja informal. Di Indonesia, sektor informal telah berperan besar dalam menyerap tenaga kerja. Ketika krisis melanda Indonesia dan pengangguran meningkat, satu-satunya peluang yang dapat menyelamatkan kelangsungan hidup jutaan korban PHK dan pengangguran dari desa adalah sektor informal.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup yang semakin meningkat di dunia, manusia dapat melakukan berbagai cara, salah satunya dengan menjalankan usaha. Usaha memberikan manfaat ekonomi yang berkelanjutan baik bagi individu maupun perkembangan ekonomi masyarakat. Usaha merupakan aktivitas yang mudah dilakukan oleh siapa saja yang memiliki tekad kuat. Dalam kehidupan sehari-hari, kita tidak bisa lepas dari berbagai produk dan layanan yang dihasilkan oleh pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Aktivitas sehari-hari kita sering melibatkan produk dan jasa dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Mulai dari menikmati sarapan seperti bubur atau kue tradisional, berbelanja kebutuhan dapur di toko kelontong terdekat, sampai menitipkan anak di tempat penitipan lokal. Pemerintah sangat mendukung

perkembangan UMKM karena sektor ini dianggap sebagai peluang usaha yang menjanjikan. Semakin banyak warga yang terjun ke dunia wirausaha, semakin kuat pula fondasi ekonomi di tingkat lokal, tersebut, dengan pemanfaatan optimal sumber daya, tenaga kerja, dan pembiayaan lokal. Perekonomian suatu negara sangat dipengaruhi oleh keberadaan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) atau yang juga dikenal sebagai UMKM. Entitas bisnis ini merujuk pada aktivitas usaha yang dijalankan perorangan atau kelompok, yang berdiri sendiri dan bukan merupakan bagian dari perusahaan besar atau menengah. UKM memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari usaha skala besar.

Peningkatan mutu produk UMKM sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya. Keberhasilan dalam hal ini akan memberi dampak positif bagi perekonomian lokal. Namun, sektor UMKM kerap mengalami kendala dalam manajemen SDM, mulai dari pengembangan kemampuan manajerial, evaluasi kinerja, penetapan sistem reward and punishment, hingga penanganan aspirasi karyawan. Melihat situasi ini, pemerintah daerah perlu merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif dan sesuai kebutuhan untuk memajukan UMKM di LMI Ponorogo. Fenomena ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Sumber Daya Insani Dalam Pemberdayaan UMKM Kelompok Usaha Bersama di LMI Ponorogo”,

Metodologi

Penelitian ini menggunakan informan sebagai sumber data utama, yang dipilih melalui metode tertentu. Menurut Burhan (2008:53), kunci dari proses pemilihan sampel adalah menentukan informan atau situasi sosial yang kaya akan informasi sesuai fokus penelitian. Dalam pendekatan kualitatif, jumlah sampel tidak menjadi masalah utama, namun dapat bervariasi tergantung pada ketepatan pemilihan informan dan kompleksitas fenomena sosial yang diteliti.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah ucapan dan perilaku informan. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan

sampel penelitian, yang digunakan untuk mengumpulkan informasi langsung tentang peran SDM dalam pengelolaan UMKM untuk meningkatkan pendapatan masyarakat di LMI Ponorogo. Data sekunder berasal dari berbagai sumber bacaan dan dokumen terkait pembinaan dan pendataan UMKM. Data ini digunakan untuk memperkuat temuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan pelaku UMKM aktif. Untuk menganalisis data observasi, penelitian ini menggunakan teknik yang diusulkan oleh Miles dan Huberman (2007:20), yang terdiri dari tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

A. Lembaga Manajemen Infaq (LMI) Ponorogo

Lembaga Manajemen Infaq (LMI) adalah lembaga filantropi profesional yang berkhidmat mengangkat harkat martabat masyarakat dhuafa (masyarakat kurang mampu) melalui penghimpunan dana ZISWAF (zakat, infaq, sedekah, dan wakaf) masyarakat dan dana Corporate Sosial Responsibility perusahaan (Wulanda, 2019). LMI merupakan lembaga nonprofit yang fokus pada pemberdayaan masyarakat melalui pengelolaan dana infaq dan sedekah yang diimplementasikan dalam beberapa program seperti program pendidikan, kesehatan, ekonomi dan sosial. Salah satu program pemberdayaan masyarakat LMI yang memiliki tingkat keberhasilan tinggi yaitu KUBE (Kelompok Usaha Bersama).

KUB Berkah adalah salah satu UMKM yang bekerja sama dengan Laznas LMI Ponorogo, KUB Berkah memiliki jenis usaha yang berupa tempe kripik model chips, jumlah anggota yang tertera di SK KUB ada 20 anggota, yang masih aktif beroperasi ada 6 anggota, usaha awalnya didirikan secara perorangan dan berdiri sejak tahun 2011, baru terbentuk kelompok dan berSK pada tahun 2020. Hambatan yang di alami KUB ialah sulitnya memfokuskan waktu ketika adanya target produktifitas harian, karena mayoritas anggota KUB memiliki pekerjaan pokok selain pengrajin keripik tempe.



Sumber Daya Insani menjadi standar ukuran yang digunakan oleh Laznas LMI Ponorogo jika ingin menjadi KUB, standar yang pertama ialah standar kesejahteraan dan yang kedua standar spiritual, untuk standar kesejahteraan mengacu pada produktivitas mereka dengan cara pemberian alat-alat produksi, dan ditingkatkan harganya dengan cara memasukkan ke pasar-pasar modern. Untuk standar spiritual mereka diharuskan mengikuti pembina mereka seperti kegiatan majelis taklim.

B. Peran LMI Ponorogo dalam membantu KUB

Peran LMI Ponorogo dalam membantu KUB adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Penataan

Sebenarnya tanpa KUB usaha sudah berjalan, akan tetapi berjalannya mereka tanpa adanya standarisasi baik produk yang dihasilkan ataupun legalitas kelompok. Awal mulanya LMI buat kelompok dan di SK kan kelompoknya sesuai dengan apa yang dibutuhkan, mulai dari SK kelurahan dan pemberian plang papan nama usaha di jalan untuk menunjukkan kepada warga-warga disekitar jika ingin membeli keripik tempe.

2. Pendampingan Digital Marketing dan Packaging

Awalnya packaging masih manual yaitu dengan menggunakan lilin yang dipanaskan kemudian LMI memberikan alat produksi yang pertama siller untuk standarisasi kemasan, yang kedua branding, dulu brandingnya masih sendiri-sendiri sekarang sudah diseragamkan, dan yang ketiga pemberian mesin pencacah tempe yang sebelumnya memotong tempe masih manual, setelah adanya peran LMI bisa menghasilkan lebih dari 10 kg, yang selanjutnya LMI memberikan mesin peniris minyak untuk meningkatkan uji ketahanan dari produk itu, selanjutnya dibuatkan P-IRT dulu ketika usaha masih perorangan kemasan masih polos dan belum bisa masuk ke pasar-pasar ritel, kemudian diuruskan legalitas halal, target tahun ini melakukan lab disalah satu KUB untuk menguji

ketahan dan menentukan EXP suatu produk agar produk tersebut bisa masuk ke pasar modern yang lebih luas seperti indomaret.

Dengan adanya bantuan dari pemerintah, diharapkan pelaku usaha, terutama UMKM, yang mengalami keterpurukan selama pandemi COVID-19 dari tahun 2019 hingga 2021, dapat bangkit kembali. Bantuan ini diharapkan menjadi dorongan baru bagi sektor UMKM. UMKM, sebagai elemen penting dalam sistem ekonomi, dituntut untuk menampilkan keunggulan baik dari sisi produk maupun tenaga kerjanya. Meski berskala kecil dan tergolong baru, UMKM tidak boleh mengabaikan aspek kualitas dan peran sumber daya manusia (SDM). SDM yang unggul akan berdampak signifikan pada keberhasilan usaha, daya saing, dan prospek jangka panjang UMKM. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan SDM yang terstruktur untuk membangun tenaga kerja berkualitas yang dapat memberikan kontribusi optimal.

C. Peran Sumber Daya Insani yang ada di LMI Ponorogo

Dalam setiap Lembaga atau organisasi, manusia merupakan aset yang paling vital. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, serta kemampuannya mengatasi berbagai tantangan internal maupun eksternal, sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM yang baik mencakup berbagai aspek penting, termasuk pengembangan diri karyawan, keadilan dan kewajaran dalam perlakuan, pemenuhan harapan, kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan, serta penanganan dinamika perilaku dalam organisasi. Siagian (2014) Dan begitu juga dengan peran Sumber Daya Insani yang ada di LMI Ponorogo dalam membantu KUB adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kapasitas Produksi

Sumber daya insani di LMI Ponorogo berperan penting dalam meningkatkan kapasitas produksi UMKM anggota KUB. Melalui pelatihan dan pendampingan, mereka membantu UMKM mengoptimalkan proses produksi, menerapkan teknologi tepat guna,

dan meningkatkan efisiensi. Hal ini sejalan dengan temuan Tambunan (2019) yang menyatakan bahwa peningkatan kapasitas produksi merupakan faktor kunci dalam pengembangan UMKM.

2. Peningkatan Kualitas Produk

Sumber daya insani memberikan pelatihan tentang standar kualitas, pengemasan, dan inovasi produk. Hasilnya, UMKM anggota KUB mampu menghasilkan produk yang lebih berkualitas dan berdaya saing. Ini mendukung penelitian Sari et al. (2020) yang menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas produk dalam keberhasilan UMKM.

3. Perluasan Pemasaran

Peran sumber daya insani dalam membantu UMKM memperluas pemasaran sangat signifikan. Mereka memberikan pelatihan tentang strategi pemasaran digital, membantu UMKM memanfaatkan e-commerce, dan memfasilitasi partisipasi dalam pameran dagang. Hal ini sejalan dengan temuan Purwanto et al. (2021) tentang pentingnya adopsi teknologi digital dalam pemasaran UMKM

4. Akses ke Sumber Daya

Sumber daya insani di LMI Ponorogo berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan UMKM dengan sumber daya yang dibutuhkan, seperti akses ke pembiayaan, bahan baku, dan jaringan bisnis. Ini mendukung penelitian Rosavina et al. (2019) yang menekankan pentingnya akses ke sumber daya dalam pengembangan UMKM.

5. Pengembangan Soft Skills

Selain keterampilan teknis, sumber daya insani juga berperan dalam mengembangkan soft skills anggota UMKM, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim. Hal ini sejalan dengan temuan Nugroho et al. (2022) tentang pentingnya soft skills dalam keberhasilan wirausaha.

6. Pembentukan Jaringan dan Kolaborasi

Sumber daya insani memfasilitasi pembentukan jaringan dan kolaborasi antar anggota KUB, yang memungkinkan pertukaran

pengetahuan dan sumber daya. Ini mendukung penelitian Wibowo dan Nulhaqim (2020) tentang pentingnya modal sosial dalam pengembangan UMKM.

D. Peran Sumber Daya Insani dalam Pemberdayaan UMKM

Pemberdayaan atau pemberkuasaan (empowerment) berasal dari kata "power" yang berarti kekuasaan atau keberdayaan. Pemberdayaan merupakan proses perubahan yang menekankan pada pengertian kekuasaan yang dinamis. Pemberdayaan menunjuk pada kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah, untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dan meningkatkan pendapatan mereka. Pemberdayaan UMKM melalui pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) bertujuan meningkatkan produktivitas dan kemampuan bersaing. Inisiatif ini dimaksudkan untuk memperkuat kapasitas pelaku UMKM dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka, termasuk mengatasi masalah kelaparan, kurangnya pendidikan, dan kesehatan yang buruk. Selain itu, pemberdayaan ini juga bertujuan membuka akses ke sumber daya produktif yang dapat meningkatkan pendapatan dan memungkinkan mereka memperoleh barang serta jasa yang diperlukan.

SDI memainkan peran krusial dalam upaya pemberdayaan UMKM, dengan fokus pada peningkatan produktivitas dan daya saing usaha kecil dan menengah ini. Dan berikut adalah beberapa poin penting mengenai peran SDI dalam pemberdayaan UMKM:

1. Pengembangan Kapabilitas

Program-program pemerintah, seperti UMKM Bangkit Mandiri, memfokuskan pada pengembangan kapabilitas SDI pelaku UMKM melalui pelatihan-pelatihan yang membantu dalam desain, kerajinan, pemasaran, pengelolaan keuangan, dan produksi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas produk dan efisiensi operasional UMKM (SugiatiEsti Palupi et al., 2021).

2. Program Edukasi dan Pengembangan Keterampilan

Program edukasi dan pengembangan keterampilan untuk pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) di sektor UMKM bertujuan

meningkatkan wawasan dan kemampuan baik pemilik maupun karyawan. Topik yang dibahas meliputi perencanaan SDI, strategi pengembangan karyawan, teknik komunikasi yang efektif, serta cara mengelola kinerja. Metode penyampaian yang direkomendasikan mencakup berbagai format seperti seminar, workshop, dan sesi pelatihan praktis yang dipandu oleh pakar setempat (Ahmad Gunawan et al., 2023).

3. Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI)

Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) yang tepat merupakan faktor krusial dalam menjamin kelangsungan dan perkembangan UMKM. Program penyuluhan tentang manajemen SDI dirancang untuk meningkatkan pemahaman, semangat, dan kompetensi masyarakat dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai tantangan. Kegiatan ini berfungsi sebagai instrumen yang efektif untuk mendorong kemajuan komunitas, memperkuat potensi lokal, dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. (Ahmad Gunawan et al., 2023).

4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam menjamin kesuksesan, pertumbuhan, dan ketahanan suatu perusahaan. Strategi pengembangan SDM mencakup beberapa aspek penting, antara lain perencanaan yang matang, program pengembangan karyawan yang berkelanjutan, penerapan komunikasi yang efektif, serta sistem manajemen kinerja yang baik. Proses pengembangan SDM ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan, ketersediaan sumber daya, serta budaya yang berlaku dalam organisasi. (Sandi Kurniawan, 2018).

5. Strategi Pemberdayaan

Strategi pemberdayaan UMKM melalui pengembangan SDI mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing UMKM. Kegiatan-kegiatan ini termasuk

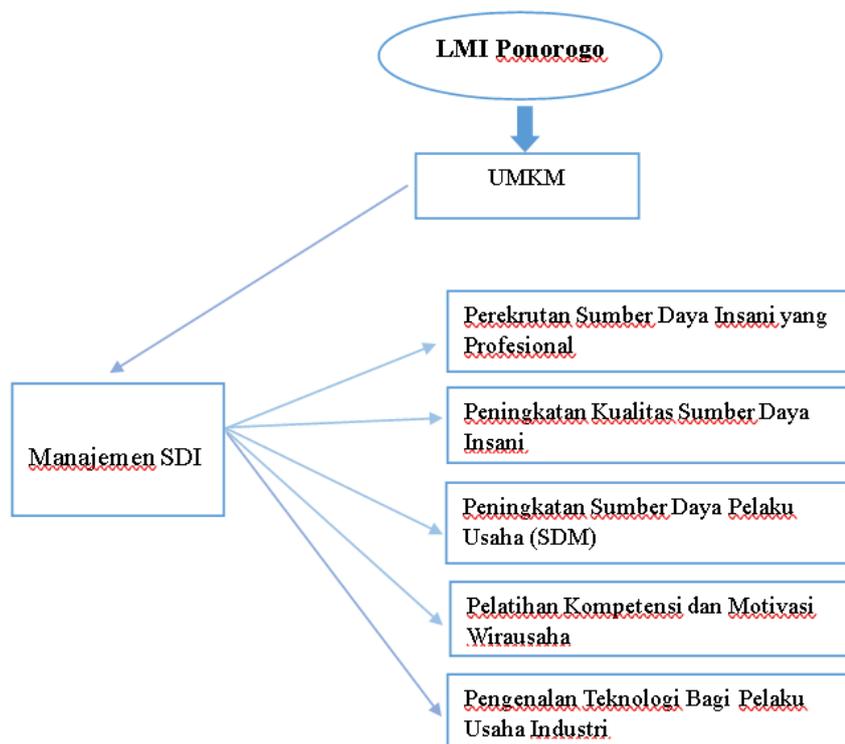
pelatihan, penyuluhan, dan pendampingan yang dilakukan oleh pemerintah dan lembaga-lembaga terkait. (Kiki Farida Ferine & Hendri Sembiring, 2018).

Dengan adanya peran SDI yang efektif, UMKM dapat lebih berdaya saing dan produktif, sehingga dapat berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian daerah.

E. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Insani di LMI Ponorogo

LMI Ponorogo juga melakukan peningkatan sumber daya manusia melalui kegiatan-kegiatan dalam bentuk dukungan, seperti yang di terangkan oleh bapak Wiwit Imam Subakti selaku karyawan di LMI Ponorogo menjelaskan sebagai berikut:

1. Peningkatan kapasitas usaha, yang mencakup:
 - a) Pelatihan desain untuk produk anyaman dan kerajinan
 - b) Edukasi tentang pengolahan dan diversifikasi produk pangan
 - c) Penyediaan alat dan sarana produksi
2. Pengembangan kompetensi pelaku usaha, melalui:
 - a) Pelatihan kewirausahaan dan motivasi
 - b) Edukasi manajemen keuangan untuk UMKM
 - c) Workshop tentang fotografi produk dan strategi pemasaran media
 - d) Pelatihan pemasaran digital dan transaksi online
 - e) Pengenalan teknologi industri terkini
3. Layanan konsultasi untuk pengurusan dokumen legalitas usaha, termasuk NIB, sertifikasi P-IRT, BPOM, sertifikat halal, HAKI, Perseroan Perorangan, dan label nutrisi.
4. Dukungan pemasaran melalui kerjasama antara pemerintah dengan perusahaan ritel, BUMD, dan sektor swasta. Subakti (2024)



Gambar. 1. Peran SDI di LMI Ponorogo

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya insani memainkan peran krusial dalam pemberdayaan UMKM Kelompok Usaha Bersama di LMI Ponorogo. Melalui peningkatan kapasitas produksi, kualitas produk, perluasan pemasaran, fasilitasi akses ke sumber daya, pengembangan soft skills, serta pembentukan jaringan dan kolaborasi, sumber daya insani berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan dan keberlanjutan UMKM anggota KUB.

Referensi

- Ferine, Kiki Farida., & Hendri Sembiring. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pemberdayaa UMKM. Publikasikan lebih dalam.
- Gunawan, Tri Wahyu Wirjawan., & Ucok Darmanto Soer. (2023). Penyuluhan Mengelola Sumber Daya Insani (sdi) Bagi Usaha Mikro,

Kecil, Dan Menengah (umkm) Desa Karang Mukti Kabupaten Bekasi. PRESTISE Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Bidang Ekonomi & Bisnis, Vol 03, No 02.

Haris, M.Deden. 2011. Strategi Pengembangan Usaha Sektor Informal dalam Mendukung Pertumbuhan Ekonomi dan Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan. Prosiding Simposium Nasional Otonomi Daerah 2011, LAB-ANE FISIP Untirta, 239-245.

Henry Simamora (2015), "Manajemen Sumber Daya Manusia", STIE YKPN Bandung.

Kurniawan, Sandi. (2018). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam (studi Pada Umkm Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang Pu Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung) [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Nana Syaodih Sukmadinata, (2015) "Penelitian 2. Penelitian Pendidikan" Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung

Nugroho, A.H., Bakar, A.H.A., & Ali, A. (2022). Peran Kepemimpinan Wirausaha dan Budaya Inovasi terhadap Kinerja UKM: Pengaruh Mediasi Kemampuan Inovasi. Jurnal Ekonomi Pengetahuan, 13(1), 164-185.

Palupi, Sugiati Esti., Baharuddin Semmaila., & Serlin Serang. (2021). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Umkm di Kabupaten Poso. Jurnal Akuntansi Keuangan (JAF), Vol 2, No 2. <https://doi.org/10.33096/jaf.v2i2.1062>

Panggabean, Mutiara. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Ghalia Indonesia.

Purwanto, E., Susiloadi, P., & Suryani, S. (2021). Strategi Pengembangan UMKM Digital di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Administrasi Bisnis, 10(1), 99-109.

Rosavina, M., Rahadi, R.A., Kitri, M.L., Nuraeni, S., & Mayangsari, L. (2019). Adopsi pinjaman P2P oleh UKM di Indonesia. Penelitian Kualitatif di Pasar Keuangan, 11(2), 260-279.

Sari, R.P., Suryoputro, M.R., & Rochman, Y.A. (2020). Strategi Peningkatan Daya Saing UMKM di Indonesia: Sebuah Studi Literatur. Jurnal Manajemen Bisnis, 17(2), 154-171.

Siagian, Sondang P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara), h. 40.



- Subakti, Wiwit Imam. 2024. "Peran Sumber Daya Insani di KUB Berkah". LMI Ponorogo.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tambunan, T. (2019). Bukti terkini berkembangnya usaha mikro, kecil dan menengah di Indonesia. *Jurnal Penelitian Kewirausahaan Global*, 9(1), 1-15.
- Tulus Tambunan, 2019. "Pembangunan Ekonomi Perdesaan, Berbasis Pariwisata dan Ekonomi Kreatif" Pustaka Setia, Bandung
- Wibowo, H., & Nulhaqim, S.A. (2020). *Kewirausahaan Sosial: Merevolusi Pola Pikir dan Menginisiasi Mitra Pembangunan Kontemporer*. Pers Unpad.