



Pendekatan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kewirausahaan Berbasis Potensi Lokal di Medan Denai

Muhammad Alfahmi¹, Muhammad Albahi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

²Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Sutan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Corresponding author : muhammadalfahmi@staff.uma.ac.id

Abstract

Submit : 02 Maret 2026	<p>Penelitian ini bertujuan menganalisis pendekatan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kewirausahaan berbasis potensi lokal di Medan Denai. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus, melibatkan 25 pelaku UMKM sebagai partisipan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar wirausaha belum menerapkan manajemen SDM secara formal, seperti rekrutmen terbuka, pelatihan rutin, dan sistem penghargaan kinerja. Tantangan utama meliputi rendahnya literasi digital, resistensi budaya, serta keterbatasan anggaran. Namun, wirausaha unggul (12% sampel) yang menerapkan pendekatan adaptif terbukti mampu meningkatkan omset hingga 40%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendampingan berkelanjutan dan pelatihan manajemen sederhana yang sesuai konteks lokal sangat diperlukan untuk mengoptimalkan potensi daerah.</p> <p>Keyword: Manajemen SDM, Kewirausahaan Lokal, Potensi Daerah, Medan Denai, UMKM</p>
Revisi : 14 Maret 2026	
Publish : 31 Maret 2026	

Pendahuluan

Medan Denai, sebagai salah satu kecamatan di Kota Medan, menyimpan kekayaan potensi lokal yang belum tergarap secara optimal. Wilayah ini dikenal dengan keberagaman usaha kecil dan menengah yang berbasis pada sumber daya alam dan budaya setempat, seperti pengolahan makanan tradisional, kerajinan tangan, hingga jasa berbasis komunitas. Namun, potensi tersebut sering kali terhambat oleh lemahnya sumber daya manusia (SDM) yang mengelola kegiatan kewirausahaan (Lubis, 2021). Padahal, kewirausahaan yang berkelanjutan sangat bergantung pada kompetensi, motivasi, dan kemampuan adaptasi para pelaku usaha terhadap perubahan lingkungan.

Dalam konteks pembangunan ekonomi lokal, pendekatan manajemen SDM menjadi kunci untuk mentransformasi potensi pasif menjadi aktivitas produktif yang bernilai tambah. Manajemen SDM tidak hanya berurusan dengan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan kapasitas, sistem penghargaan, serta pembinaan budaya kerja yang inovatif (Hasibuan, 2019). Ketika diterapkan pada kewirausahaan berbasis potensi lokal, pendekatan ini memungkinkan pelaku usaha untuk mengidentifikasi, mengelola, dan memanfaatkan aset unik daerah secara lebih sistematis.

Sayangnya, realitas di Medan Denai menunjukkan bahwa sebagian besar wirausaha lokal masih mengandalkan praktik tradisional tanpa perencanaan SDM yang matang. Banyak pengrajin dan pedagang kecil yang memiliki keterampilan teknis mumpuni, tetapi kurang dalam hal manajerial, pemasaran digital, dan kemampuan membaca peluang pasar (Siregar, 2020). Akibatnya, produk unggulan daerah sering kalah bersaing dengan barang dari luar, atau bahkan tidak dikenal oleh konsumen yang lebih luas.

Kelemahan dalam aspek SDM ini diperparah oleh minimnya akses terhadap pelatihan dan pendampingan yang berkelanjutan. Pemerintah kecamatan dan lembaga swadaya masyarakat telah berupaya menggelar berbagai program kewirausahaan, namun pendekatan yang digunakan masih bersifat sektoral dan tidak menyentuh akar permasalahan pengelolaan manusia (Ritonga, 2022). Tanpa adanya integrasi antara pengembangan SDM dan pemanfaatan potensi lokal, upaya pemberdayaan cenderung tidak memberikan dampak jangka panjang.

Padahal, prinsip utama manajemen SDM dalam kewirausahaan adalah menciptakan keselarasan antara kompetensi individu dengan kebutuhan strategis usaha. Menurut penelitian terdahulu, keberhasilan usaha kecil berbasis lokal sangat ditentukan oleh bagaimana pemilik usaha mengelola timnya, mulai dari pendelegasian tugas, pemberian umpan balik, hingga pengembangan karir (Dalimunthe, 2018). Di Medan Denai, kondisi ini masih jarang ditemukan karena kebanyakan usaha bersifat individual atau keluarga dengan pembagian kerja yang tidak jelas.

Lebih lanjut, pendekatan manajemen SDM yang berorientasi pada kewirausahaan perlu mempertimbangkan aspek motivasi intrinsik dan ekstrinsik para pelaku lokal. Dorongan untuk mempertahankan warisan budaya sering menjadi alasan utama seseorang bertahan di usaha tradisional, namun tanpa inovasi yang didukung oleh sistem manajemen yang baik, usaha tersebut rentan terhadap guncangan ekonomi (Harahap, 2021). Oleh karena itu, diperlukan strategi yang mampu menstimulasi semangat kewirausahaan sekaligus meningkatkan kapasitas manajerial.

Salah satu tantangan terbesar di Medan Denai adalah rendahnya literasi digital di kalangan wirausaha berbasis potensi lokal. Padahal, era revolusi industri 4.0 menuntut setiap pelaku usaha untuk mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam pemasaran, pencatatan keuangan, dan koordinasi tim (Panggabean, 2019). Manajemen SDM yang efektif harus merespon tantangan ini dengan merancang program pelatihan yang sesuai dengan karakteristik dan keterbatasan akses para pelaku usaha di wilayah tersebut.

Selain itu, keterbatasan modal sering menjadi alasan utama pengabaian aspek pengembangan SDM. Banyak wirausaha lokal beranggapan bahwa investasi untuk pelatihan atau perekrutan tenaga ahli adalah pemborosan, karena lebih memilih menggunakan dana terbatas untuk operasional harian (Karim, 2020). Padahal, dalam jangka panjang, peningkatan kualitas SDM justru akan meningkatkan efisiensi dan daya saing usaha. Manajemen SDM yang strategis mengajarkan bahwa biaya pengembangan manusia adalah investasi, bukan beban.

Medan Denai juga memiliki keunikan sosial-budaya yang memengaruhi cara kerja dan interaksi dalam usaha. Ikatan kekeluargaan yang kuat dapat menjadi perekat tim, namun di sisi lain sering menimbulkan nepotisme dan resistensi terhadap perubahan (Nasution, 2022). Pendekatan manajemen SDM yang tepat harus mampu menyeimbangkan nilai-nilai lokal dengan prinsip profesionalisme, misalnya melalui sistem penghargaan berbasis kinerja tanpa menghilangkan rasa kebersamaan.

Pemerintah daerah melalui Dinas Koperasi dan UKM telah meluncurkan berbagai program pendampingan, namun evaluasi menunjukkan bahwa program tersebut kurang menyentuh aspek internal pengelolaan SDM. Kegiatan lebih banyak difokuskan pada

pemberian bantuan alat produksi atau akses permodalan, sementara pelatihan manajerial dan pengembangan kepemimpinan masih minim (Manurung, 2018). Akibatnya, ketika bantuan habis atau alat rusak, usaha kembali ke kondisi semula karena tidak ada peningkatan kapasitas pengelola.

Di sisi lain, potensi lokal seperti pembuatan keripik ubi, olahan ikan teri, dan anyaman bambu di Medan Denai sebenarnya memiliki pasar yang luas jika dikelola dengan pendekatan bisnis modern. Sayangnya, ketiadaan standar operasional prosedur (SOP) dan sistem pembinaan SDM membuat kualitas produk tidak konsisten (Situmorang, 2021). Manajemen SDM yang baik dapat membantu merumuskan SOP sederhana serta mekanisme transfer pengetahuan antar generasi pelaku usaha.

Pendekatan manajemen SDM dalam kewirausahaan berbasis potensi lokal juga harus mempertimbangkan aspek keberlanjutan lingkungan. Banyak potensi lokal yang bergantung pada sumber daya alam, sehingga eksploitasi berlebihan akan merusak ekosistem dan mengancam keberlangsungan usaha (Ginting, 2020). Pelaku usaha perlu dibekali dengan nilai-nilai kewirausahaan berkelanjutan, seperti efisiensi bahan baku dan daur ulang limbah, yang merupakan bagian dari pengembangan kompetensi hijau (*green competencies*) dalam manajemen SDM.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa keberhasilan program pemberdayaan ekonomi berbasis lokal sangat ditentukan oleh adanya agen perubahan yang mampu menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM secara adaptif. Di Medan Denai, peran tokoh masyarakat, penyuluh lapangan, dan pengurus koperasi menjadi sangat strategis untuk menjembatani pengetahuan formal dengan praktik lokal (Hutabarat, 2019). Dengan pelatihan yang tepat, mereka dapat menjadi motor penggerak peningkatan kapasitas wirausaha di sekitarnya.

Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang holistik dan terintegrasi antara manajemen SDM dan pengembangan kewirausahaan berbasis potensi lokal di Medan Denai. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan mental wirausaha, sistem manajemen partisipatif, serta pemanfaatan teknologi tepat guna (Saragih, 2022). Hanya dengan cara tersebut, potensi lokal yang selama ini tersembunyi dapat diubah menjadi mesin pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Akhirnya, tulisan ini akan menguraikan secara lebih mendalam bagaimana pendekatan manajemen SDM dapat diimplementasikan dalam konteks kewirausahaan berbasis potensi lokal di Medan Denai. Mulai dari identifikasi kebutuhan SDM, desain program pelatihan, sistem penilaian kinerja, hingga strategi retensi tenaga kerja unggul, semua akan dibahas sebagai upaya memberikan kontribusi praktis bagi pemangku kepentingan (Zulkarnain, 2020). Diharapkan, dengan pemahaman yang tepat tentang manajemen SDM, para wirausaha lokal di Medan Denai mampu bangkit dan menjadikan potensi daerah sebagai landasan kemandirian ekonomi.

Bahan dan Alat

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena pengelolaan sumber daya

manusia dalam konteks kewirausahaan berbasis potensi lokal di Medan Denai. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna, persepsi, dan pengalaman para pelaku usaha serta pemangku kepentingan terkait (Creswell, 2018). Lokasi penelitian ditentukan secara purposive di beberapa kelurahan dalam Kecamatan Medan Denai yang memiliki konsentrasi usaha berbasis potensi lokal, seperti pengolahan makanan tradisional dan kerajinan tangan. Partisipan penelitian terdiri atas pemilik usaha mikro kecil menengah (UMKM), pengurus koperasi, penyuluh lapangan, serta aparat kecamatan yang terlibat dalam program pemberdayaan ekonomi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview), observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap program-program pelatihan serta kebijakan terkait pengembangan SDM (Sugiyono, 2019).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020). Proses analisis dimulai dengan transkripsi hasil wawancara, dilanjutkan dengan pengkodean tematik untuk mengidentifikasi pola-pola utama terkait praktik manajemen SDM, tantangan yang dihadapi, serta strategi adaptasi yang dilakukan para wirausaha lokal. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber (membandingkan informasi dari berbagai informan) dan triangulasi metode (menggabungkan data wawancara, observasi, dan dokumentasi), serta melakukan member checking untuk memverifikasi temuan kepada partisipan (Lincoln & Guba, 1985). Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika, seperti informed consent, kerahasiaan identitas, dan kebebasan partisipan untuk mengundurkan diri.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan partisipatif dalam tahap validasi temuan, yaitu dengan melibatkan kembali beberapa informan kunci untuk mendiskusikan hasil analisis sementara guna memastikan kecocokan interpretasi dengan realitas di lapangan (Stringer, 2014). Durasi penelitian lapangan dilakukan selama tiga bulan, dengan frekuensi kunjungan mingguan untuk membangun kepercayaan dan mengamati dinamika usaha secara berkelanjutan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara tematik menggunakan perangkat lunak NVivo 12 untuk membantu pengorganisasian kode dan kategori. Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi kebijakan yang kontekstual mengenai pendekatan manajemen SDM yang sesuai untuk meningkatkan kewirausahaan berbasis potensi lokal di Medan Denai (Flick, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Profil dan Kondisi Eksisting Manajemen SDM pada Wirausaha Berbasis Potensi Lokal di Medan Denai

Berdasarkan wawancara mendalam dan observasi terhadap 25 pelaku UMKM di Kecamatan Medan Denai, ditemukan bahwa sebagian besar wirausaha lokal belum menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM secara formal. Hanya 12% dari partisipan yang memiliki pembagian tugas tertulis, sementara sisanya mengandalkan sistem kekeluargaan dan pembagian kerja spontan (Lubis, 2021). Mayoritas usaha dikelola secara individu atau keluarga inti, tanpa ada mekanisme rekrutmen tenaga kerja dari luar. Para pemilik usaha cenderung merekrut kerabat dekat tanpa proses seleksi yang jelas, sehingga kompetensi tenaga kerja sering tidak sesuai dengan kebutuhan usaha. Tabel 1 menyajikan karakteristik partisipan dan kondisi pengelolaan SDM yang ditemukan.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan dan Kondisi Pengelolaan SDM

Karakteristik	Jumlah (n=25)	Persentase
Jenis usaha: makanan olahan	12	48%

Jenis usaha: kerajinan tangan	8	32%
Jenis usaha: jasa & lainnya	5	20%
Memiliki pembagian tugas tertulis	3	12%
Melakukan rekrutmen terbuka	4	16%
Memberikan pelatihan rutin	2	8%
Menggunakan sistem insentif kinerja	5	20%

Tabel di atas menunjukkan bahwa aspek pelatihan rutin merupakan titik terlemah (hanya 8%), sementara sistem insentif kinerja sudah mulai diterapkan oleh sebagian kecil wirausaha (20%). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa usaha kecil berbasis lokal di Sumatera Utara umumnya belum memiliki sistem pengembangan SDM terstruktur (Siregar, 2020). Lebih lanjut, observasi peneliti mengungkapkan bahwa tidak ada satupun usaha yang memiliki standar operasional prosedur (SOP) tertulis untuk kegiatan produksi maupun pelayanan pelanggan.

Tantangan Utama dalam Pengelolaan SDM untuk Kewirausahaan Berbasis Potensi Lokal

Dari hasil analisis tematik terhadap transkrip wawancara, teridentifikasi lima tantangan utama yang dihadapi para wirausaha di Medan Denai dalam mengelola SDM guna mengembangkan potensi lokal. Pertama, rendahnya literasi digital di kalangan pemilik dan tenaga kerja, yang menyebabkan ketidakmampuan memanfaatkan platform pemasaran online dan pencatatan keuangan digital (Panggabean, 2019). Kedua, **resistensi terhadap** perubahan karena kuatnya ikatan budaya tradisional; banyak pekerja enggan mengadopsi metode produksi baru atau sistem manajemen modern karena dianggap mengganggu nilai kekeluargaan (Nasution, 2022). Ketiga, keterbatasan anggaran untuk investasi pengembangan SDM, seperti pelatihan, sertifikasi, atau rekrutmen tenaga ahli dari luar (Karim, 2020).

Keempat, minimnya akses terhadap pendampingan berkelanjutan. Meskipun pemerintah kecamatan telah mengadakan beberapa kali pelatihan, namun sifatnya insidental dan tidak diikuti dengan monitoring pasca-pelatihan (Ritonga, 2022). Akibatnya, pengetahuan yang diperoleh cepat luntur dan tidak terimplementasikan. Kelima, ketiadaan sistem penghargaan berbasis kinerja yang adil. Sebagian besar partisipan mengaku memberikan upah yang sama kepada semua pekerja tanpa mempertimbangkan produktivitas, sehingga pekerja yang lebih terampil merasa tidak termotivasi. Seorang informan kunci menyatakan, "*Kami biasa bagi rata saja, karena takut cemburu di antara keluarga*" (wawancara dengan pengusaha keripik ubi, 15 Maret 2025). Hal ini mengkonfirmasi temuan Harahap (2021) bahwa faktor sosial-budaya sering menghambat penerapan manajemen SDM profesional dalam skala usaha kecil.

Strategi dan Pendekatan Efektif yang Diterapkan oleh Wirausaha Unggul

Meskipun secara umum kondisi manajemen SDM masih lemah, penelitian ini menemukan adanya tiga wirausaha (12% dari sampel) yang relatif berhasil menerapkan pendekatan manajemen SDM dalam meningkatkan kewirausahaan berbasis potensi lokal. Keberhasilan mereka ditandai oleh peningkatan omset rata-rata 40% dalam satu tahun terakhir

serta kemampuan mempertahankan tenaga kerja hingga lebih dari dua tahun. Strategi yang mereka terapkan antara lain: (1) perekrutan terbuka berdasarkan kompetensi, bukan hanya relasi keluarga; (2) pelatihan internal rutin setiap bulan dengan memanfaatkan sumber daya lokal seperti penyuluh dari Dinas Koperasi; dan (3) pemberian bonus bulanan berdasarkan target produksi yang disepakati bersama (Dalimunthe, 2018). Tabel 2 merangkum perbandingan antara praktik umum dan praktik unggul.

Tabel 2. Perbandingan Praktik Manajemen SDM: Umum vs. Unggul

Aspek SDM	Manajemen Praktik Umum (88% partisipan)	Praktik Unggul (12% partisipan)
Rekrutmen	Berdasarkan kerabat dekat, tanpa seleksi	Tes sederhana dan wawancara motivasi
Pelatihan	Tidak ada atau hanya ikut pelatihan pemerintah sesekali	Pelatihan rutin bulanan dari internal dan eksternal
Penilaian kinerja	Tidak formal, berdasarkan kedekatan personal	Indikator jumlah produksi dan tingkat cacat produk
Sistem penghargaan	Upah sama rata semua pekerja	Upah pokok + bonus kinerja dan insentif kehadiran
Dokumentasi	Tidak ada SOP tertulis	Memiliki catatan sederhana dan papan informasi tugas

Selain itu, wirausaha unggul juga memanfaatkan potensi lokal secara lebih inovatif dengan melibatkan komunitas sekitar dalam proses produksi, misalnya melalui sistem *outsourcing* kepada ibu rumah tangga tetangga yang kemudian diberi pelatihan singkat (Ginting, 2020). Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kapasitas produksi tetapi juga menciptakan dampak sosial-ekonomi yang lebih luas. Mereka juga secara rutin mengikuti program pendampingan dari koperasi setempat dan menggunakan aplikasi keuangan sederhana untuk mencatat pengeluaran SDM (Situmorang, 2021). Temuan ini menegaskan bahwa penerapan manajemen SDM yang adaptif terhadap konteks lokal meskipun dalam skala kecil terbukti mampu mendorong pertumbuhan kewirausahaan berbasis potensi daerah.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia pada wirausaha berbasis potensi lokal di Medan Denai masih sangat terbatas. Sebagian besar pelaku usaha belum memiliki sistem rekrutmen terbuka, pelatihan rutin, maupun penghargaan berbasis kinerja. Tantangan utama yang dihadapi meliputi rendahnya literasi digital, kuatnya resistensi terhadap perubahan karena nilai budaya kekeluargaan, serta keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM. Meskipun demikian, ditemukan sejumlah kecil wirausaha unggul yang menerapkan pendekatan manajemen SDM secara adaptif, seperti perekrutan berdasarkan kompetensi, pelatihan bulanan, dan pemberian bonus kinerja. Hasilnya, mereka mampu meningkatkan omset hingga empat puluh persen dalam satu tahun terakhir. Oleh karena itu, diperlukan program pendampingan berkelanjutan serta pelatihan manajemen sederhana yang disesuaikan dengan konteks lokal guna mengoptimalkan potensi daerah secara lebih luas dan berkelanjutan.

Referensi

- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dalimunthe, R. F. (2018). *Manajemen sumber daya manusia pada usaha kecil menengah*. Medan: Pustaka Bangsa.
- Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). Sage Publications.
- Ginting, E. (2020). Kewirausahaan berkelanjutan berbasis potensi lokal di Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 112-128.
- Harahap, S. (2021). Motivasi dan inovasi dalam usaha tradisional. *Jurnal Manajemen UKM*, 9(1), 45-59.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, T. (2019). Peran agen perubahan dalam pemberdayaan ekonomi lokal. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 7(3), 201-215.
- Karim, A. (2020). Tantangan permodalan dan pengembangan SDM pada UMKM. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 5(2), 88-102.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Lubis, M. (2021). Potensi lokal dan tantangan pengembangan usaha di Kecamatan Medan Denai. *Jurnal Wilayah dan Kota*, 12(1), 34-48.
- Manurung, B. (2018). Evaluasi program pendampingan UKM di Kota Medan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 6(4), 156-170.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Nasution, L. (2022). Budaya kekeluargaan dan profesionalisme dalam manajemen SDM usaha lokal. *Jurnal Antropologi Ekonomi*, 3(1), 22-37.
- Panggabean, H. (2019). Literasi digital bagi wirausaha lokal di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Teknologi dan Bisnis*, 8(2), 77-91.
- Ritonga, D. (2022). Pendampingan berkelanjutan untuk pengembangan kewirausahaan berbasis potensi daerah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 11(1), 44-58.
- Saragih, M. (2022). Pendekatan holistik manajemen SDM dalam pemberdayaan UMKM. *Jurnal Manajemen Strategik*, 10(3), 133-148.
- Siregar, R. (2020). Kelemahan manajerial pada usaha kecil berbasis lokal di Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Regional*, 13(2), 99-114.
- Situmorang, P. (2021). Standarisasi produk dan transfer pengetahuan pada usaha tradisional. *Jurnal Agribisnis*, 9(1), 66-80.

Stringer, E. T. (2014). *Action research* (4th ed.). Sage Publications.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif untuk penelitian yang bersifat eksploratif*. Bandung: Alfabeta.

Zulkarnain, A. (2020). Strategi retensi tenaga kerja unggul pada UMKM berbasis potensi lokal. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 55-70.