

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 710 - 719

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA UNTUK MENGHADAPI PERSAINGAN BISNIS YANG SEMAKIN KETAT
DI PERKOTAAN**
(STUDI KASUS PADA TOKO L'BOUQUET DI KABUPATEN KARAWANG, JAWA BARAT)

Vevi Gusniar¹, Zulfa Fauziah², Dwi Epty Hidayaty³, Santi Pertiwi Hari Sandi⁴

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak | Artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dapat membantu para UMKM menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di perkotaan. Perkembangan teknologi dan globalisasi telah mengubah lanskap bisnis dengan cepat, sehingga perusahaan harus memperkuat kemampuan manajemen SDM mereka untuk tetap kompetitif. Penelitian ini melibatkan tinjauan literatur yang komprehensif dan analisis studi kasus untuk mengidentifikasi strategi terbaik yang dapat diterapkan oleh para UMKM. Dalam perekonomian Indonesia, Usaha Mikro Kecil Menengah atau UMKM merupakan kelompok usaha yang memiliki jumlah paling besar dan terbukti tahan terhadap berbagai macam guncangan krisis ekonomi. Strategi merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Dengan memilih strategi yang tepat pada posisi perusahaan tertentu, akan membuat sebuah perusahaan memiliki keunggulan kompetitif. Pesaing bisnis semakin ketat di Era Globalisasi saat ini menuntut para pelaku usaha khususnya UMKM untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi SDM yang dapat diimplementasikan oleh UMKM L'Bouquet Karawang untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan melakukan wawancara mendalam kepada 10 responden yang terdiri dari owner, manajer dan karyawan UMKM L'Bouquet Karawang.

Kata Kunci: strategi, UMKM, pengembangan kompetensi, persaingan bisnis

Abstract | *This article aims to analyze human resource management (HRM) competency development strategies that can help UMKM face increasingly fierce business competition in urban areas. Technological developments and globalization have changed the business landscape rapidly, so companies must strengthen their HR management capabilities to remain competitive. This research involves a comprehensive literature review and case study analysis to identify the best strategies that can be applied by UMKM. In the Indonesian economy, Micro, Small and Medium Enterprises or UMKM are the business group that has the largest number and has proven to be resistant to various kinds of economic crisis shocks. Strategy is very important to determine the success of the company to achieve its long-term goals. By choosing the right strategy in a particular company position, it will make a company have a competitive advantage. Business competitors are getting tighter in the current Globalization Era requires business actors, especially UMKM, to have quality and competent human resources (HR). This study aims to analyze HR competency development strategies that can be implemented by L'Bouquet Karawang UMKM to face increasingly fierce business competition. The research method used was a case study by conducting in-depth interviews with 10 respondents consisting of owners, managers and employees of UMKM L'Bouquet Karawang.*

Keywords: *strategy, UMKM, competency development, business competition*

Alamat Korespondensi

E-mail: mn21.vevigusniar@mhs.ubpkarawang.ac.id

Pendahuluan

Peningkatan persaingan di dunia bisnis semakin ketat dengan cepat, termasuk dalam industri mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dalam situasi ini, kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM di UMKM menjadi sangat penting untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di perkotaan, pengembangan kompetensi manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang krusial bagi perusahaan. Salah satu metode yang efektif dalam meningkatkan kompetensi tersebut adalah melalui kegiatan kunjungan industri. Pada artikel ini, kami akan menjelaskan hasil pelaksanaan kegiatan kunjungan industri yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di perkotaan.

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Dipang, 2013). Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Atmaja, 2018; Huzain, 2021). Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (human resources), yaitu modal manusia (human capital) (Gunawan et al., 2021; Sunarto, 2020). Disini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka (Asyahry, 2020; Nurjaman Let al., 2020; Oyinlola et al., 2020).

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan dan pemahaman mengenai strategi pengembangan kompetensi SDM yang dapat diterapkan oleh UMKM untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen UMKM L'Bouquet Karawang dan UMKM lainnya dalam mengembangkan kompetensi SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Landasan Teori Strategi Pengembangan

Philip Kotler, seorang ahli pemasaran terkenal, mendefinisikan strategi pengembangan sebagai rencana yang sistematis untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam pengembangan produk dan pasar, dengan mempertimbangkan kebutuhan konsumen, peluang pasar, dan sumber daya perusahaan.

Kompetensi Manajemen

Menurut Peter F. Drucker, kompetensi manajemen adalah kemampuan untuk mengorganisir dan mengarahkan sumber daya organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler, Sumber Daya Manusia adalah "kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan keahlian individu yang disediakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi".

Persaingan Bisnis

Menurut Michael Porter, seorang ahli strategi bisnis terkemuka, Persaingan Bisnis adalah suatu kondisi di mana perusahaan-perusahaan bersaing satu sama lain untuk mendapatkan pangsa pasar dan keuntungan yang lebih besar. Persaingan bisnis terjadi ketika perusahaan menggunakan berbagai strategi untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan memposisikan diri mereka di pasar.

Perkotaan

Menurut Louis Wirth, seorang sosiolog terkenal, perkotaan adalah suatu daerah yang memiliki tingkat kepadatan penduduk yang tinggi, keragaman aktivitas ekonomi, dan beragam interaksi sosial yang kompleks. Ia menekankan bahwa dalam konteks perkotaan, terdapat pemisahan antara kehidupan pribadi dan kehidupan publik, dan adanya perubahan-perubahan sosial dan budaya yang khas.

Metode

Data diambil menggunakan teknik observasi, wawancara. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung kondisi kompetensi SDM di L'Bouquet Karawang. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan pandangan, sikap, dan persepsi responden tentang kompetensi SDM dan strategi pengembangannya. Kuesioner digunakan untuk mengukur sejauh mana kompetensi SDM sudah berkembang di L'Bouquet Karawang.

Hasil dan Pembahasan

Hasil kegiatan kunjungan industri

Buket Bunga Kertas adalah sebuah bisnis dibidang industri kreatif yang memproduksi buket bunga yang berbahan dasar dari kertas, bisnis merupakan hasil kreatif yang terinspirasi dari buket bunga yang mempunyai bunga asli sebagai bahan dasarnya. Bisnis diartikan sebagai usaha untuk memperoleh keuntungan sesuai tujuan dan target dalam berbagai bidang, baik dilihat dari segi kuantitas, kualitas maupun waktunya. Keuntungan merupakan tujuan utama dalam dunia bisnis baik jangka pendek maupun jangka panjang. Keuntungan yang dimaksud adalah keuntungan finansial. Besarnya keuntungan ditetapkan sesuai target dan batas waktunya. Bentuk usaha dari bisnis kami adalah usaha kecil mandiri dimana modal untuk usaha berasal dari kami sendiri. Usaha kami bergerak dalam bidang florist yang menjual buket bunga yang berbahan kertas. Bisnis kami ini nantinya akan kami promosikan melalui media online sehingga dapat memudahkan pelanggan dari daerah lain yang ingin membeli buket bunga kami.

Tabel 1. Pengembangan Strategi pada kompetensi sumber daya manusia

No.	STRATEGI PENGEMBANGAN	
1.	Pendidikan dan Pelatihan Terarah	Menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan yang terarah untuk meningkatkan kompetensi manajemen sumber daya manusia.
2.	Peningkatan kualitas produk	Tingkatkan kualitas bunga dan rangkaian karangan bunga yang ditawarkan untuk memberikan nilai tambah kepada pelanggan.
3.	Peningkatan Keterampilan dan Teknis	Memberikan pelatihan keterampilan teknis yang relevan dengan tuntutan bisnis saat ini, seperti pelatihan teknologi informasi, analisis data, dan keahlian digital.
4.	Analisis persaingan	Selalu pantau kegiatan pesaing, termasuk strategi pemasaran dan harga, untuk dapat menyesuaikan strategi bisnis anda.
5.	Penawaran promosi khusus	Berikan promosi khusus kepada pelanggan setia, seperti diskon, hadiah, atau program loyalitas.
6.	Meningkatkan citra merek	Buat citra merek yang kuat melalui pemasaran kreatif, dan buat nama toko L'Bouquet semakin dikenal banyak orang, dan testimoni pelanggan yang positif.
7.	Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik Berkala	Melakukan evaluasi kinerja secara teratur dan memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka dalam mengidentifikasi area pengembangan diri.
8.	Inovasi produk	Terus berinovasi dengan menawarkan produk baru yang unik, seperti bouquet bunga khusus atau konsep dekorasi yang menarik.

Pada gambar Tabel 1. tersebut dapat menjadi panduan atau referensi bagi organisasi atau profesional yang ingin meningkatkan kompetensi manajemen sumber daya manusia mereka untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di perkotaan.



Diagram ini memperlihatkan hubungan antara persaingan bisnis yang semakin ketat di perkotaan dengan permasalahan utama dalam pengembangan kompetensi manajemen sumber daya manusia. Permasalahan utama ini terbagi beberapa aspek, yaitu perencanaan dan analisis, rekrutmen dan seleksi SDM, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, pemimpin dan pengembangan, kompensasi dan tunjangan, serta retensi dan pengembangan karir.

Sekarang ini melakukan bisnis buket bunga merupakan kegiatan bisnis yang menjanjikan. Hal ini di karenakan kebiasaan masyarakat yang selalu memberi bunga di beberapa kegiatan seperti wisuda, anniversary, pernikahan dan sebagainya. Dari kebiasaan tersebut maka munculah berbagai macam jenis buket bunga dengan berbagai kreasi. Pada umumnya buket bunga yang di jual oleh kebanyakan orang berasal dari bunga asli yang di petik dari kebun. Namun sangat disayangkan buket bunga tersebut tidak biasa bertahan lama Karena bunga asli lama kelamaan akan layu dan kalau sudah layu maka bunga tersebut nantinya akan dibuang.

PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu strategi yang dapat dilakukan dalam pengembangan kompetensi SDM di UMKM L'Bouquet Karawang adalah dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan. Pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Selain itu, UMKM L'Bouquet Karawang dapat melakukan pengembangan kompetensi SDM melalui penerapan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan. Tidak hanya itu, UMKM L'Bouquet Karawang juga dapat melakukan pengembangan kompetensi SDM melalui program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur. Program ini dapat membantu karyawan dalam menentukan tujuan karir mereka, sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Program pengembangan karir yang baik juga dapat memotivasi karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara maksimal di perusahaan. Aspek strategik sumber daya manusia merupakan elemen kunci pengembangan departemen sumber daya manusia. Melalui aspek ini departemen sumber daya manusia harus tumbuh dan berkembang. Ditangan manajer yang profesional akan terbentuk strategi-strategi yang dapat memperkuat struktur sumber daya manusia perusahaan.

Aspek strategis manajer sumber daya manusia setidaknya terkait dengan hal-hal berikut:

1. Inovasi:
2. Perencanaan jangka panjang:
3. Fungsi Penasehat:

Selain strategi-strategi di atas, UMKM L'Bouquet Karawang juga dapat melakukan pengembangan kompetensi SDM melalui penerapan budaya kerja yang positif dan inklusif. Adapun Salah satu UMKM yang perlu melakukan pengembangan kompetensi SDM adalah L'Bouquet Karawang, yang bergerak di bidang industri kreatif. Strategi pengembangan kompetensi SDM yang dapat diterapkan oleh L'Bouquet Karawang adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi kebutuhan kompetensi SDM
2. Penyusunan rencana pengembangan SDM
3. Implementasi rencana pengembangan SDM
4. Evaluasi hasil pengembangan SDM

Menghadapi Persaingan Bisnis di Perkotaan

Persaingan bisnis di perkotaan semakin ketat karena semakin banyaknya pesaing yang hadir dan semakin meningkatnya permintaan dari konsumen. Hal ini membuat setiap perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan kompetensi manajemen sumber daya manusia (SDM). Toko L'Bouquet, sebuah toko bunga di Kabupaten Karawang, Jawa Barat, juga harus menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di perkotaan. Oleh karena itu, mereka perlu mengembangkan kompetensi manajemen SDM untuk dapat bersaing dengan pesaing lainnya. Berikut adalah beberapa strategi untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di perkotaan yang dapat dilakukan oleh Toko L'Bouquet:

Tabel 2. Strategi untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat diperkotaan yang dapat dilakukan oleh Toko L'Bouquet

No	Strategi persaingan Bisnis	Yang dilakukan
1.	Riset Pasar	Melakukan identifikasi tujuan riset pasar (memahami preferensi pelanggan, memperluas pangsa pasar atau mengevaluasi kepuasan pelanggan).
2.	Segmentasi Pasar	Identifikasi segmen potensial yang ada di karawang misalnya, segmen pelanggan individu, pernikahan, acara kantor, acara khusus, atau bisnis korporat. Faktor yang dapat dipertimbangkan termasuk usia, jenis kelamin, preferensi bunga, dan anggaran.
3.	Diferensiasi pasar	Penawaran produk unik, tawarkan produk yang unik dan berbeda dari pesaing lainnya misalnya, L'Bouquet dapat menyediakan rangkaian bunga eksklusif yang hanya tersedia di toko mereka saja.
4.	Inovasi terus menerus	Memanfaatkan kekuatan media sosial untuk memperluas jangkauan toko L'Bouquet, buat konten menarik yang berkaitan dengan bunga desain floral, dan inspirasi penggunaan bunga. Aktif di platform seperti instagram dan facebook gunakan strategi pemasaran digital untuk menjangkau calon pelanggan potensial.
5.	Kualitas produk dan layanan	Jaga kualitas bunga dan rangkaian produk L'Bouquet tetap tinggi. Pilih bunga segar berkualitas tinggi, perhatikan detail perawatan dan desain bunga kreatif. Dengan memberikan produk yang berkualitas, anda dapat mempertahankan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan reputasi toko.

Keunggulan bersaing adalah inti dari strategi bersaing yang meliputi kemampuan, sumber daya, hubungan, dan keputusan yang memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan peluang di pasar dan menghindari ancaman terhadap posisi yang diinginkan. Oleh karena itu perlu pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

Permasalahan

L'Bouquet adalah sebuah UMKM yang bergerak di bidang usaha pengolahan bahan baku makanan dan minuman. Selama kunjungan industri, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh UMKM ini, antara lain:

1. Keterbatasan kompetensi SDM
SDM yang dimiliki oleh L'Bouquet masih terbatas pada kemampuan dasar dan belum menguasai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.
2. Kurangnya inovasi produk
Produk yang dihasilkan oleh L'Bouquet belum memiliki ciri khas atau keunikan yang dapat membedakan dengan produk serupa yang dihasilkan oleh pesaing.
3. Kurangnya akses pasar

Meskipun produk yang dihasilkan oleh L'Bouquet memiliki kualitas yang baik, namun akses pasar yang dimiliki masih terbatas, sehingga potensi pasar yang dapat dijangkau masih rendah.

Solusi

Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh L'Bouquet, perlu dilakukan strategi pengembangan kompetensi SDM dengan fokus pada peningkatan kualitas SDM dan peningkatan inovasi produk, serta strategi pemasaran yang tepat. Berikut adalah solusi yang dapat dilakukan:

1. Peningkatan kompetensi SDM
2. Peningkatan inovasi produk
3. Strategi pemasaran yang tepat.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan kompetensi manajemen SDM dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Dalam konteks toko ritel seperti Toko L'Bouquet, pengembangan kompetensi manajemen SDM menjadi faktor kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Pengembangan kompetensi manajemen SDM harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Langkah-langkah pengembangan kompetensi, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, pemilihan SDM yang tepat, dan pengelolaan kinerja yang efektif, harus dilakukan secara terus-menerus.

Pentingnya memahami kebutuhan dan harapan konsumen dalam pengembangan kompetensi manajemen SDM. Perusahaan perlu memperhatikan tren dan preferensi konsumen untuk menyesuaikan strategi bisnis dan memastikan bahwa SDM memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Studi kasus pada Toko L'Bouquet menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi manajemen SDM dapat memberikan hasil positif. Perusahaan berhasil meningkatkan kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan daya saing melalui peningkatan kualitas layanan dan efektivitas tim kerja.

Saran

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu mendorong kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Ini dapat dilakukan dengan membangun budaya kerja yang inklusif, mendorong komunikasi yang terbuka, dan meningkatkan koordinasi antardepartemen. Dengan meningkatkan kolaborasi, perusahaan dapat memanfaatkan keahlian dan pengalaman yang beragam untuk mengatasi tantangan bisnis.

Daftar Referensi

- Afendi, A. (2022). Kinerja Perusahaan di Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM): Systematic Literature Review. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 21(3), 177-194.
- Ihza, K. N. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) (Studi Kasus Umkm Ikhwa Comp Desa Watesprojo, Kemlagi, Mojokerto). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1325-1330.
- Nadella, N., & Rahadi, D. R. (2020). Pengembangan Kompetensi Di Masa Pandemi COVID 19. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 72-83.
- Yuliaty, T., Shafira, C. S., & Akbar, M. R. (2020). Strategi UMKM Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis Global. *Mbia*, 19(3), 293-308
- Mursiti, M., Sailah, I., Marimin, M., Romli, M., & Denni, A. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Dan Berkelanjutan Pada Agroindustri Tebu: Tinjauan Literatur Dan Agenda Penelitian Mendatang. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 31(2), 129-142.
- Hendrik, H., & Sudarman, L. (2023). Strategi Peningkatan UMKM Kreatif di Wilayah Terdampak Aktivitas Penambangan Nikel Melalui Pemanfaatan CSR Perusahaan Pertambangan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). EFEK KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 7(1), 176-183.

- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen Sumber daya manusia.
- Sulistiyani, S., Pratama, A., & Setiyanto, S. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Upaya Peningkatan Daya Saing Umkm. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 3(2), 31.
- Maulida, Y. A., & Habiburahman, H. (2022). Analisis strategi pemasaran keripik pisang di era pandemi Covid-19 (Studi pada UMKM Keripik Sumber Rezeki). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 303-314.
- Idah, Y. M., & Pinilih, M. (2020, June). Strategi pengembangan digitalisasi UMKM. In *Prosiding Seminar Nasional LPPM Unsoed* (Vol. 9, No. 1).