



STRATEGI PERSIAPAN REKRUTMEN SDM UNTUK MENDUKUNG PERTUMBUHAN UMKM DESA KERTAWANGI

Puspita Wulansari¹, Willy Sri Yulianthari², Ardan Gani Asalam³ & Harrys Sudarmaji⁴

School of Business and Management, Bandung, Indonesia, 40275

Telp: +618122346211

E-mail: puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL

Received : 2026-07-02

Revised : 2026-07-21

Accepted : 2026-07-31

KEYWORDS

MSMEs, Human Resources
Recruitment, Human Resource
Planning, Community Service,
Capacity Building

KATA KUNCI

UMKM, Rekrutmen SDM,
Human Resource Planning,
Pengabdian Masyarakat,
Capacity Building

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a strategic role in supporting Indonesia's national economic growth. However, they continue to face various challenges in human resource management, particularly in workforce recruitment planning. Most MSME owners still rely on informal recruitment practices without conducting workforce needs analysis, defining competency requirements, or establishing clear job responsibilities. This community service program aimed to enhance the capacity of MSME owners in Kertawangi Village to develop a more systematic human resource recruitment process. The program employed a participatory approach consisting of needs assessment, training sessions, interactive discussions, and program evaluation. The training covered workforce planning, preparation of simple job descriptions, determination of employee competency criteria, and recruitment and selection techniques tailored to the characteristics of MSMEs. The results indicated an improvement in participants' understanding of the importance of human resource recruitment planning in supporting business growth. The evaluation also revealed a participant satisfaction rate of 94.19%, indicating that both the training materials and delivery methods were highly relevant to the needs of MSME owners. This program contributed to strengthening the managerial capacity of MSME owners, enabling them to manage human resource recruitment more professionally and systematically to support sustainable business growth.

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor yang berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional, namun masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada aspek perencanaan rekrutmen tenaga kerja. Sebagian besar pelaku UMKM masih melakukan perekrutan secara informal tanpa mempertimbangkan kebutuhan kompetensi maupun pembagian tugas yang jelas. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kapasitas pelaku UMKM Desa Kertawangi dalam mempersiapkan proses rekrutmen sumber daya manusia secara lebih sistematis. Program dilaksanakan melalui pendekatan partisipatif yang meliputi identifikasi kebutuhan mitra, penyampaian materi, diskusi interaktif, dan evaluasi kegiatan. Materi pelatihan mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan deskripsi pekerjaan sederhana, penentuan kriteria calon tenaga kerja, serta teknik rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan karakteristik UMKM. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memperoleh

peningkatan pemahaman mengenai pentingnya perencanaan rekrutmen SDM dalam mendukung pertumbuhan usaha. Evaluasi kegiatan menunjukkan tingkat kepuasan peserta sebesar 94,19%, yang mengindikasikan bahwa materi dan metode pelatihan dinilai sangat relevan dengan kebutuhan pelaku UMKM. Kegiatan ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan kapasitas manajerial pelaku UMKM sehingga lebih siap mengelola tenaga kerja secara profesional dan berkelanjutan.

1. Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia melalui penciptaan lapangan kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, dan penguatan ekonomi lokal. Perkembangan UMKM yang semakin pesat menuntut pelaku usaha untuk tidak hanya berfokus pada aspek produksi dan pemasaran, tetapi juga mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara lebih profesional. Dalam banyak kasus, pertumbuhan usaha justru menghadirkan tantangan baru berupa kebutuhan tenaga kerja yang lebih banyak, pembagian tugas yang lebih jelas, serta proses rekrutmen yang lebih sistematis.

Meskipun demikian, sebagian besar UMKM masih mengelola tenaga kerja secara informal. Perekrutan umumnya dilakukan berdasarkan hubungan keluarga, kedekatan sosial, atau kebutuhan mendesak tanpa didahului dengan analisis kebutuhan tenaga kerja maupun penyusunan deskripsi pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan usaha sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya beban kerja pemilik usaha, serta munculnya potensi konflik dalam pembagian tugas.

Menurut Alfianto et al. (2024), pengelolaan sumber daya manusia yang terencana merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing UMKM, terutama melalui proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Praktik Human Resource Management (HRM) yang baik memungkinkan pelaku UMKM memperoleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai sehingga mampu mendukung pertumbuhan usaha secara berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Pakpahan (2025) menjelaskan bahwa strategi pengembangan SDM memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha kecil karena kualitas tenaga kerja menjadi salah satu sumber keunggulan kompetitif.

Dalam perspektif Human Resource Planning, perencanaan SDM merupakan proses sistematis untuk menentukan jumlah, jenis, dan kompetensi

tenaga kerja yang diperlukan organisasi guna mencapai tujuan bisnis secara efektif. Perencanaan tersebut tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan kebutuhan SDM pada masa mendatang sesuai perkembangan usaha. Alhadi et al. (2025) menyatakan bahwa perencanaan rekrutmen yang dilakukan sejak awal akan meningkatkan efektivitas proses seleksi, mengurangi ketidaksesuaian kompetensi, serta meminimalkan biaya akibat kesalahan perekrutan.

Selain aspek manajemen SDM, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini juga menggunakan pendekatan *capacity building*, yaitu proses peningkatan kapasitas individu maupun organisasi agar mampu menyelesaikan permasalahan secara mandiri. *Capacity building* dalam konteks UMKM tidak hanya dilakukan melalui pemberian informasi, tetapi juga melalui proses pembelajaran partisipatif sehingga peserta mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam aktivitas usahanya. Pendekatan ini dinilai efektif untuk meningkatkan kompetensi manajerial pelaku UMKM karena menempatkan peserta sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran.

Permasalahan tersebut juga ditemukan pada pelaku UMKM Desa Kertawangi, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan mitra, sebagian besar pelaku UMKM belum memiliki perencanaan kebutuhan tenaga kerja, belum menyusun deskripsi pekerjaan secara sederhana, serta belum memahami teknik rekrutmen yang sesuai dengan karakteristik usaha mereka. Akibatnya, ketika usaha berkembang dan membutuhkan tambahan tenaga kerja, proses perekrutan masih dilakukan secara spontan sehingga berpotensi menimbulkan ketidakefisienan dalam operasional usaha. Kondisi tersebut juga tergambar dalam ringkasan kegiatan pengabdian yang menunjukkan bahwa sasaran utama pelatihan adalah membantu pelaku UMKM menyusun kebutuhan tenaga kerja, menentukan kriteria pekerja, dan memperjelas pembagian tugas agar operasional usaha menjadi lebih efektif.

Berdasarkan kondisi tersebut, Tim Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Telkom melaksanakan kegiatan Pelatihan Strategi Persiapan Rekrutmen Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Pertumbuhan UMKM Desa Kertawangi. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pelaku UMKM dalam menyusun strategi rekrutmen SDM yang lebih sistematis melalui pelatihan mengenai perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan *job description* sederhana, penentuan kriteria calon tenaga kerja, serta teknik rekrutmen dan seleksi dasar. Diharapkan pelatihan ini mampu meningkatkan kapasitas manajerial pelaku UMKM sehingga lebih siap menghadapi pertumbuhan usaha dan mampu mengelola sumber daya manusia secara profesional.

2. Tinjauan Literatur

Human Resource Planning pada UMKM

Human Resource Planning (HRP) merupakan proses sistematis untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja organisasi berdasarkan tujuan bisnis, strategi pertumbuhan, dan kompetensi yang diperlukan di masa mendatang. Dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), praktik HRP masih relatif terbatas karena sebagian besar keputusan terkait tenaga kerja dipengaruhi oleh pemilik usaha dan dilakukan secara informal. Berdasarkan hasil telaah sistematis terhadap 137 artikel, Harney dan Alkhalaf (2021) menyimpulkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia pada UMKM masih didominasi oleh pendekatan informal, sehingga perencanaan SDM sering kali belum menjadi bagian dari strategi bisnis perusahaan.

Penerapan HRP menjadi penting karena memungkinkan pelaku usaha mengidentifikasi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kompetensi yang diperlukan, serta waktu yang tepat untuk melakukan perekrutan. Dengan demikian, proses rekrutmen tidak lagi bersifat reaktif, tetapi menjadi bagian dari upaya meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung pertumbuhan usaha secara berkelanjutan.

Human Resource Management pada UMKM

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan daya saing UMKM. Praktik Human Resource Management (HRM) mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja tenaga kerja. Nawangsari (2023) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM pada UMKM tidak hanya berfungsi meningkatkan kompetensi

tenaga kerja, tetapi juga membantu pelaku usaha membangun organisasi yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Praktik HRM yang baik meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi yang dilakukan secara terencana.

Selain itu, implementasi praktik HRM yang terstruktur mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja sekaligus memperkuat daya saing UMKM dalam menghadapi dinamika pasar yang semakin kompetitif.

Capacity Building sebagai Pendekatan Pemberdayaan

Capacity building merupakan proses peningkatan kapasitas individu maupun organisasi agar mampu mengelola sumber daya secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, capacity building dilakukan melalui proses pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan memecahkan masalah sesuai kebutuhan masyarakat sasaran.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas SDM menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengembangan UMKM. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal dan disertai penguatan kompetensi manajerial terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional serta keberlanjutan usaha.

Dengan demikian, pelatihan strategi persiapan rekrutmen SDM tidak hanya berfungsi sebagai transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai proses pemberdayaan yang memperkuat kemampuan pelaku UMKM dalam mengelola tenaga kerja secara lebih profesional.

Rekrutmen SDM sebagai Strategi Pertumbuhan UMKM

Seiring berkembangnya usaha, kebutuhan terhadap tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai menjadi semakin penting. Oleh karena itu, proses rekrutmen tidak lagi dipandang sebagai aktivitas administratif, melainkan sebagai bagian dari strategi bisnis. Rekrutmen yang dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja memungkinkan UMKM memperoleh pekerja yang sesuai dengan karakteristik usaha sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Alfianto et al. (2024) menjelaskan bahwa praktik pengelolaan SDM yang terencana, termasuk proses rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja, berkontribusi terhadap keberlanjutan UMKM. Penerapan praktik HRM yang baik membantu organisasi membangun tenaga kerja yang lebih

kompeten sekaligus meningkatkan kinerja usaha dalam jangka panjang.

Temuan lain menunjukkan bahwa kualitas pengelolaan SDM berpengaruh terhadap produktivitas dan keberlanjutan UMKM karena praktik HRM yang efektif mampu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja tenaga kerja.

Kerangka Konseptual Kegiatan Pengabdian

Berdasarkan kajian literatur, kegiatan pengabdian ini dibangun atas asumsi bahwa peningkatan kapasitas pelaku UMKM dalam menyusun Human Resource Planning, melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, menyusun *job description*, serta menerapkan proses rekrutmen sederhana akan meningkatkan profesionalisme pengelolaan SDM. Harney dan Alkhalaf (2021) menekankan bahwa praktik HRM pada UMKM perlu disesuaikan dengan karakteristik usaha dan strategi pertumbuhannya agar mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Oleh karena itu, pelatihan strategi persiapan rekrutmen SDM pada kegiatan ini diposisikan sebagai bentuk intervensi pemberdayaan masyarakat yang mengintegrasikan konsep Human Resource Planning dan *capacity building* untuk mendukung pertumbuhan UMKM secara berkelanjutan.

3. Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan partisipatif (*participatory approach*) yang menempatkan masyarakat sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peserta tidak hanya menerima materi, tetapi juga terlibat aktif dalam mengidentifikasi permasalahan serta menyusun solusi sesuai dengan kondisi usaha masing-masing.

Kegiatan dilaksanakan pada 23 Juni 2026 di PKBM Bina Terampil Mandiri, Desa Kertawangi, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bandung Barat dengan sasaran 30 pelaku UMKM, khususnya petani sayuran yang menjalankan usaha secara mandiri. Pelaksanaan kegiatan terdiri atas empat tahapan.

1. Identifikasi Kebutuhan

Tahap awal dilakukan melalui diskusi dengan mitra untuk mengidentifikasi kondisi pengelolaan SDM pada UMKM. Hasil identifikasi menunjukkan sebagian besar pelaku usaha masih melakukan perekrutan tenaga kerja secara informal tanpa analisis kebutuhan tenaga kerja maupun pembagian tugas yang jelas.

2. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan melalui metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, dan studi kasus sederhana. Materi yang diberikan meliputi: Pentingnya Human Resource Planning, Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja, Penyusunan Job Description Sederhana, Teknik Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Sesuai Karakteristik UMKM.

3. Diskusi dan Pendampingan

Peserta diberikan kesempatan menyusun kebutuhan tenaga kerja berdasarkan kondisi usahanya masing-masing. Tim pengabdian memberikan umpan balik terhadap hasil latihan sehingga peserta memperoleh pemahaman yang lebih aplikatif.

4. Evaluasi

Evaluasi dilakukan menggunakan kuesioner kepuasan peserta yang mengukur kesesuaian materi, metode penyampaian, manfaat kegiatan, pelayanan panitia, serta harapan terhadap keberlanjutan program. Data dianalisis secara deskriptif menggunakan persentase untuk menggambarkan tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan.

4. Hasil

Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian berlangsung secara interaktif dengan tingkat partisipasi peserta yang tinggi. Selama proses pelatihan, peserta aktif menyampaikan berbagai permasalahan yang mereka hadapi dalam mengelola tenaga kerja. Sebagian besar peserta mengungkapkan bahwa perekrutan tenaga kerja selama ini dilakukan berdasarkan hubungan kekeluargaan atau rekomendasi kerabat tanpa mempertimbangkan kompetensi yang dibutuhkan.

Kondisi tersebut menyebabkan pembagian tugas sering kali tidak jelas sehingga beberapa pekerjaan menjadi tumpang tindih. Selain itu, ketika usaha mengalami peningkatan permintaan, pelaku UMKM mengalami kesulitan menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan maupun kompetensi yang harus dimiliki calon pekerja.

Melalui pelatihan ini, peserta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya menyusun perencanaan kebutuhan tenaga kerja sebelum melakukan proses perekrutan. Peserta juga mulai memahami bahwa penyusunan Job Description sederhana mampu membantu memperjelas tanggung jawab masing-masing pekerja sehingga operasional usaha menjadi lebih efektif.

Hasil Evaluasi

Evaluasi kegiatan menunjukkan bahwa peserta memberikan respons yang sangat positif terhadap pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.

Secara keseluruhan, tingkat kepuasan peserta mencapai 94,19%, yang menunjukkan bahwa materi pelatihan, metode penyampaian, serta manfaat kegiatan dinilai sangat sesuai dengan kebutuhan pelaku UMKM.

Tabel 1. Hasil Feedback Peserta

No	Pertanyaan	STS	T	N	S	SS
1	Materi kegiatan sesuai dengan kebutuhan mitra/peserta	0	0	3	13	15
2	Waktu pelaksanaan kegiatan ini relatif sesuai dan cukup	0	0	4	11	16
3	Materi/kegiatan yang disajikan jelas dan mudah dipahami	0	0	1	11	19
4	Panitia memberikan pelayanan yang baik selama kegiatan	0	0	1	10	20
5	Masyarakat menerima dan berharap kegiatan-kegiatan seperti ini dilanjutkan di masa yang akan datang	0	0	0	12	19

5. Diskusi

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan strategi persiapan rekrutmen SDM mampu meningkatkan pemahaman pelaku UMKM mengenai pentingnya pengelolaan tenaga kerja secara lebih sistematis. Sebelum pelatihan, sebagian besar peserta masih mengandalkan pola perekrutan informal berdasarkan kedekatan personal. Setelah mengikuti pelatihan, peserta mulai memahami pentingnya menyusun kebutuhan tenaga kerja, menentukan kompetensi yang diperlukan, serta membagi tugas secara lebih jelas melalui penyusunan *job description*.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hikmah et al. (2025) yang menjelaskan bahwa proses perencanaan rekrutmen yang dilakukan secara sistematis mampu meningkatkan efektivitas penempatan tenaga kerja pada UMKM. Demikian pula, Pakpahan (2025) menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor penting

dalam meningkatkan produktivitas usaha kecil karena kualitas tenaga kerja berpengaruh terhadap keberlanjutan bisnis.

Selain itu, peningkatan pemahaman peserta juga menunjukkan bahwa pendekatan *capacity building* yang digunakan dalam kegiatan ini berjalan efektif. Menurut Alfianto et al. (2024), peningkatan kapasitas pelaku UMKM melalui pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga memperkuat kemampuan mereka dalam menerapkan praktik manajemen yang lebih profesional. Hal ini terlihat dari kemampuan peserta dalam menyusun kebutuhan tenaga kerja berdasarkan perkembangan usahanya.

Dari perspektif Human Resource Planning, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelaku UMKM mulai memahami pentingnya perencanaan tenaga kerja sebagai bagian dari strategi pengembangan usaha. Alhadi et al. (2025) menjelaskan bahwa organisasi yang melakukan perencanaan rekrutmen sejak awal cenderung memperoleh tenaga kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga mampu meningkatkan efisiensi operasional.

Temuan lain yang menarik adalah tingginya tingkat kepuasan peserta sebesar 94,19%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa materi yang diberikan memiliki relevansi tinggi dengan kebutuhan mitra. Namun demikian, kepuasan peserta tidak secara otomatis menggambarkan perubahan perilaku jangka panjang. Oleh karena itu, kegiatan lanjutan berupa pendampingan implementasi sistem rekrutmen sederhana perlu dilakukan agar pelaku UMKM benar-benar menerapkan praktik pengelolaan SDM yang telah dipelajari.

Hasil pengabdian ini juga memperkuat penelitian Firanda et al. (2024) yang menyatakan bahwa salah satu tantangan utama UMKM adalah belum optimalnya pengelolaan SDM, terutama dalam proses perekrutan tenaga kerja. Oleh karena itu, pelatihan berbasis kebutuhan riil masyarakat seperti yang dilaksanakan di Desa Kertawangi dapat menjadi model pemberdayaan yang relevan untuk meningkatkan kapasitas manajerial pelaku UMKM.

6. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat mengenai Pelatihan Strategi Persiapan Rekrutmen Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Pertumbuhan UMKM Desa Kertawangi berhasil meningkatkan pemahaman pelaku UMKM mengenai pentingnya perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan *job description*, serta penerapan proses rekrutmen yang lebih sistematis. Sebelum

pelaksanaan kegiatan, sebagian besar peserta masih menerapkan proses perekrutan secara informal berdasarkan hubungan kekeluargaan tanpa mempertimbangkan kompetensi maupun pembagian tugas yang jelas. Setelah mengikuti pelatihan, peserta mulai memahami pentingnya kesesuaian antara kebutuhan usaha dengan kompetensi tenaga kerja sehingga proses rekrutmen dapat dilakukan secara lebih efektif.

Hasil evaluasi menunjukkan tingkat kepuasan peserta sebesar 94,19%, yang mengindikasikan bahwa materi, metode penyampaian, dan manfaat kegiatan dinilai sangat sesuai dengan kebutuhan pelaku UMKM. Tingginya tingkat kepuasan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan partisipatif mampu meningkatkan kapasitas manajerial peserta dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia.

Meskipun demikian, kegiatan ini masih memiliki keterbatasan karena evaluasi yang dilakukan berfokus pada tingkat kepuasan dan peningkatan pemahaman peserta, sehingga belum dapat menggambarkan perubahan perilaku atau dampak terhadap kinerja usaha dalam jangka panjang. Oleh karena itu, program pendampingan lanjutan diperlukan untuk mengevaluasi implementasi strategi rekrutmen yang telah disusun serta dampaknya terhadap produktivitas dan keberlanjutan UMKM.

6. Persembahkan

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Telkom atas dukungan pendanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Apresiasi juga disampaikan kepada PKBM Bina Terampil Mandiri, Pemerintah Desa Kertawangi, serta seluruh pelaku UMKM yang telah berpartisipasi aktif selama kegiatan berlangsung sehingga program dapat terlaksana dengan baik.

7. Referensi

- Alfianto, R., Firdausi, E. R., & Andriyani, A. (2024). *Implementation of Green Human Resource Management for MSMEs in Indonesia: A Review*. Research Horizon.
- Alhadi, N. C., et al. (2025). *How Can Digital-Age Recruitment Planning Enhance Human Resource Strategies?* Proceedings of ISCEBE.
- Firanda, C., Siburian, F. W., Barasa, R. R., & ... (2024). *Tantangan dan Solusi Pengelolaan SDM dalam Bisnis Keluarga: Kasus UMKM Kuliner di Medan*.
- Halim, A., Wardhana, E. T. D. R., Wardoyo, C., & Winarno, A. (2023). *Perceptions of Human Resource Management Practices: Study of Culinary Industry of SMEs in Indonesia*. Journal of Law and Sustainable Development, 11(5). <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i5.858>
- Harney, B., & Alkhalaf, H. (2021). *A quarter-century review of HRM in small and medium-sized enterprises (SMEs): Capturing what we know, exploring where we need to go*. Human Resource Management, 60(1), 5–29. <https://doi.org/10.1002/hrm.22010>
- Harney, B., & Nolan, C. (2022). *Advancing understanding of HRM in small and medium-sized enterprises*. The International Journal of Human Resource Management, 33(20), 3999–4010. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2109375>
- Hikmah, F., Magfiroh, A. L., Ramadani, M. U., Putra, M. A. E., & Setianingrum, N. (2025). *Penerapan Strategi Perencanaan, Perekrutan, dan Penempatan SDM pada UMKM*. Jurnal Penelitian Nusantara.
- Martínez-del-Río, J., Céspedes-Lorente, J., & Pérez-Valls, M. (2022). *Antecedents of High Performance Work Practices in SMEs*. International Journal of Human Resource Management
- Nawangsari, L. C., Siswanti, I., & Soelton, M. (2023). *Human Resources Management Strategy for Business Sustainability in MSMEs*. ICCD, 5(1), 514–518. <https://doi.org/10.33068/iccd.v5i1.599>
- Pakpahan, F. (2025). *Analisis Dampak Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja UMKM*. Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Sari, D., & Nugroho, A. (2023). *Capacity Building dalam Pemberdayaan UMKM Berbasis Pelatihan*. Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia.



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).