

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Agroindustri Tapai Singkong Skala Rumah Tangga: Studi Kasus Tapai 32 Bondowoso

Amellia Rizky Febrianti¹, Bisma Ardika^{2*}, Eka Dian Safitri³, Wahyu Bintang Firmansyah⁴,
Tia Amalia Putri Yuristina⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Jember Kampus Bondowoso

ABSTRACT

Keywords:
Cassava Tapai
Agroindustry,
Human Resource
Management,
Workforce
Job Training,
Household Industry

Cassava tapai agroindustry is a traditional food-based enterprise that requires effective human resource management to support production activities and maintain product quality. This study aimed to analyze the implementation of human resource management in Tapai 32 Bondowoso Agroindustry. The research employed a descriptive qualitative method using a field study approach through observation, direct interviews with key informants, and documentation. The findings revealed that the recruitment system was conducted in a simple manner by prioritizing local community members without requiring specific technical skills. Job assignments were divided according to production stages, including cassava peeling, washing, steaming, yeast application, packaging, and product distribution. Employee training was carried out through direct practice and guidance from more experienced workers. The existing human resource management practices contributed to the smooth operation of the production process through clear task distribution and teamwork among workers. However, the management system remained informal and lacked structured documentation. Therefore, improvements in training programs and a more systematic human resource management approach are needed to enhance work effectiveness, productivity, and the long-term sustainability of the enterprise.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Nama: Bisma Ardika

Email: bismantul9@gmail.com

PENDAHULUAN

Tapai singkong merupakan salah satu produk pangan fermentasi tradisional yang banyak dikembangkan sebagai usaha agroindustri rumah tangga di Indonesia. Produk ini dihasilkan dari pengolahan singkong melalui proses fermentasi dan memiliki nilai ekonomi yang cukup tinggi karena banyak diminati oleh masyarakat. Keberhasilan usaha tapai tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan bahan baku, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam proses produksi. SDM memiliki peran penting dalam mengelola proses fermentasi,

menjaga kebersihan, mengendalikan mutu produk, serta memastikan kegiatan produksi berjalan dengan baik. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas, pelatihan, pengawasan, dan evaluasi kinerja menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas dan keberlanjutan usaha tapai.

Peran SDM menjadi sangat penting karena tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai akan lebih produktif serta mampu menghasilkan tapai dengan kualitas yang konsisten. Penelitian pada home industry tapai singkong di Kecamatan Pakusari, Jember, menunjukkan bahwa keterampilan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pembuatan tapai singkong. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administrasi, tetapi juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan usaha (Yulisetiarni *et al.*, 2022). Selain keterampilan kerja, kompetensi SDM juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja usaha. Penelitian pada UMKM menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh positif terhadap kinerja usaha. Sejalan dengan hal tersebut, kajian mengenai pengelolaan SDM pada usaha mikro menegaskan bahwa manajemen SDM merupakan aspek penting dalam pengembangan usaha dan menjaga keberlangsungan bisnis (Rohmania *et al.*, 2024).

Kualitas SDM juga berperan dalam menghadapi berbagai kendala yang muncul selama proses produksi. Tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik mengenai proses fermentasi akan lebih mampu menjaga kestabilan mutu produk. Selain itu, kemampuan SDM dalam beradaptasi terhadap perubahan kondisi bahan baku maupun kebutuhan pasar menjadi faktor penting dalam menjaga kelangsungan usaha. Melalui pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan, risiko terjadinya kesalahan produksi dapat diminimalkan sehingga proses produksi dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Usaha tapai perlu didukung oleh pengelolaan SDM yang baik melalui pelatihan kerja, pembinaan tenaga kerja, serta penerapan sistem kerja yang jelas. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan efisiensi proses produksi dan membantu menjaga mutu produk yang dihasilkan (Nurwahyudi & Rahmayani, 2025). Oleh karena itu, kajian mengenai manajemen sumber daya manusia pada usaha tapai menjadi penting untuk mengetahui bagaimana pengelolaan tenaga kerja diterapkan dalam mendukung keberlangsungan usaha. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia pada Agroindustri Tapai 32 Bondowoso, meliputi sistem perekrutan tenaga kerja, pembagian tugas, pelatihan kerja, serta peran SDM dalam mendukung kelancaran proses produksi dan keberlanjutan usaha. Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada banyaknya

jumlah tenaga kerja pada Agroindustri Tapai 32 Bondowoso dibandingkan kompetitor sejenis yang ada di wilayah tersebut serta Tapai 32 B juga telah memiliki banyak pelanggan.

BAHAN DAN METODE

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi lapangan melalui kunjungan langsung ke salah satu rumah pekerja, yaitu Mas Ulum, yang bekerja di industri rumah produksi tapai. Kunjungan dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai proses produksi serta kondisi sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di industri rumah tangga tapai. Penelitian kualitatif deskriptif digunakan karena mampu menggambarkan kondisi lapangan secara mendalam berdasarkan fakta yang ditemukan selama penelitian (Hasibuan et al., n.d.)

Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah wawancara langsung kepada Mas Ulum yang terlibat dalam kegiatan produksi sehingga informasi yang diperoleh lebih mendalam dan sesuai dengan kondisi di lapangan. Penggunaan wawancara dalam penelitian kualitatif dinilai efektif untuk memperoleh informasi secara rinci dari narasumber mengenai pengalaman dan aktivitas kerja yang dilakukan (Amir & Hajar, 2022).

Selain wawancara, proses pengumpulan data juga dilengkapi dengan dokumentasi berupa video sebagai bukti kegiatan serta untuk mendukung keaslian data yang diperoleh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif umumnya dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi agar data yang diperoleh lebih lengkap dan valid (Yuliana & Ernawati, 2022).

Metode tersebut dinamakan kualitatif karena proses pengumpulan datanya berfokus pada penggalian informasi yang mendalam, kontekstual, dan non-angka melalui kunjungan lapangan, dokumentasi video, serta wawancara langsung untuk memahami pengalaman dan perspektif Mas Ulum sebagai pekerja. Sementara itu, metode ini dinamakan deskriptif karena data mentah berupa hasil wawancara dan pengamatan tersebut kemudian diolah, diringkas, dan disusun kembali menjadi sebuah narasi laporan yang bertujuan untuk memaparkan atau menggambarkan secara nyata, detail, dan apa adanya mengenai kondisi SDM serta proses produksi tapai di lapangan tanpa adanya manipulasi atau intervensi dari peneliti.

Setelah data terkumpul, seluruh informasi kemudian disusun kembali secara ringkas sehingga diperoleh kesimpulan dari hasil kunjungan dan dijadikan sebagai bahan laporan. Dengan metode ini, peneliti dapat memahami secara langsung praktik kerja serta peran SDM dalam keberlangsungan usaha produksi tapai di tingkat rumah tangga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Perekrutan Tenaga Kerja

Sistem perekrutan tenaga kerja pada usaha tapai singkong dilakukan secara sederhana karena usaha tersebut masih termasuk industri rumahan yang lebih memprioritaskan masyarakat sekitar sebagai tenaga kerja. Menurut (Sitepu & Saragih, 2024), penggunaan tenaga kerja dari lingkungan sekitar dapat mempermudah komunikasi serta menciptakan hubungan kerja yang lebih baik dalam kegiatan produksi sehari-hari. Tenaga kerja yang diterima tidak diwajibkan memiliki pengalaman khusus karena kemampuan kerja akan dipelajari secara langsung selama proses produksi berlangsung. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaku usaha lebih mengutamakan kemauan bekerja dan kemampuan beradaptasi dibandingkan keterampilan awal yang dimiliki pekerja. Sistem perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan usaha dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung kelancaran proses produksi.

Jumlah tenaga kerja yang digunakan pada usaha tapai singkong disesuaikan dengan tingkat permintaan produksi sehingga penambahan pekerja dilakukan ketika jumlah pesanan meningkat. (Mangunsong *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa fleksibilitas tenaga kerja diperlukan untuk menyesuaikan kapasitas produksi dengan kebutuhan pasar agar kegiatan usaha dapat berjalan secara optimal. Sebagian besar tenaga kerja berada pada usia produktif sehingga dinilai mampu mendukung proses produksi yang membutuhkan tenaga dan ketelitian dalam setiap tahap pengolahan tapai singkong. Tenaga kerja usia produktif dianggap lebih efektif karena memiliki kemampuan fisik yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan produksi. Ketersediaan tenaga kerja yang memadai juga menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran produksi pada usaha agroindustri skala rumahan.

Pelaksanaan produksi pada usaha tapai singkong tetap memperhatikan kebersihan meskipun proses produksinya masih dilakukan dalam skala rumah tangga dan belum menggunakan teknologi modern. Penggunaan sarung tangan saat proses pengolahan dilakukan sebagai upaya menjaga kebersihan produk serta mempertahankan kualitas tapai agar tetap aman dan layak dikonsumsi oleh pelanggan. (Anis Safety, Agus Kharmayana Rubaya, 2022) menyatakan bahwa penerapan kebersihan pada industri rumah tangga pangan menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kualitas produk dan meningkatkan daya saing usaha di pasaran. Penerapan kebersihan dalam proses produksi menunjukkan adanya kesadaran pelaku usaha terhadap pentingnya mutu produk dalam mempertahankan kepercayaan konsumen. Produk yang memiliki kualitas baik dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan pelanggan serta membantu menjaga keberlangsungan usaha dalam jangka panjang.

Pembagian Tugas Tenaga Kerja

Pembagian pekerjaan pada tenaga kerja dalam usaha tapai singkong dilakukan berdasarkan jenis kegiatan yang dikerjakan agar proses produksi dapat berlangsung secara teratur dan efisien. Setiap pekerja memperoleh tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan tahapan pengolahan tapai singkong yang dilakukan. Penerapan pembagian tugas tersebut membantu menciptakan alur kerja yang lebih jelas pada setiap proses produksi. Kejelasan tugas juga dapat memudahkan tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Pelaksanaan sistem tersebut mendukung proses produksi agar berjalan lebih tertata.

Pelaksanaan kegiatan kerja mencakup proses persiapan bahan baku hingga tahap penyimpanan produk yang telah selesai diproduksi. Tahapan pekerjaan meliputi pengupasan dan pencucian singkong, pengukusan, pemberian ragi, serta proses pengemasan produk. Pembagian tugas yang dilakukan secara jelas dapat membantu mengurangi kemungkinan kesalahan selama proses produksi berlangsung. Sistem kerja yang tersusun dengan baik juga dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan pada setiap tahapan produksi. Mutu tapai singkong dapat tetap terjaga karena proses pengawasan terhadap kegiatan produksi menjadi lebih mudah dilakukan.

Tabel 1 Pembagian Tenaga Kerja dan Upah pada Usaha Tapai Singkong

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Upah (satuan)
1.	Pengupasan singkong	5	15.000/kw
2.	Mencuci dan mengukus	2	100.000/kw
3.	Memilah singkong	3-4	100.000/kw
4.	Penyebaran ragi	1	100.000/kw
5.	Pengemasan	5	50.000/100 renteng
6.	Distribusi	2	Tergantung jarak

Sumber: Diolah penulis (2026)

Pembagian pekerjaan berdasarkan jenis tugas yang diberikan dapat membantu meningkatkan efektivitas proses produksi karena setiap tenaga kerja dapat lebih memusatkan perhatian pada tanggung jawab yang dimiliki. Setiap pekerja menjalankan tugas sesuai dengan peran yang telah ditetapkan pada proses produksi. Pelaksanaan sistem pembagian tugas dapat

membuat kegiatan kerja berlangsung lebih terarah dan teratur. Proses kerja yang tersusun dengan baik juga dapat membantu meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan produksi. Kejelasan tanggung jawab pada setiap tenaga kerja dapat mendukung kelancaran proses produksi secara keseluruhan.

Sistem kerja yang masih dilakukan secara manual membutuhkan koordinasi yang baik di antara tenaga kerja selama proses produksi berlangsung. Hubungan kerja sama antar pekerja memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran setiap tahapan kegiatan produksi. Proses komunikasi yang baik dapat membantu meminimalkan kesalahan selama pelaksanaan pekerjaan. Koordinasi yang dilakukan secara efektif dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan pada setiap tahapan produksi. Kualitas tapai singkong dapat tetap terjaga apabila setiap tenaga kerja mampu menjalankan tugasnya secara baik dan sesuai tanggung jawab masing-masing.

Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Penerapan sistem pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. Program tersebut disusun untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan kemampuan, serta mengembangkan keterampilan tenaga kerja agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan lebih efektif. Penelitian oleh (Godelfridus Feneral Jansen, n.d.) menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan kerja dan pengembangan karyawan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja melalui kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Hasil penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang dirancang secara sesuai dapat membantu meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta kualitas hasil pekerjaan karyawan, sehingga penerapan sistem pelatihan dan pengembangan yang menyesuaikan kebutuhan perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus memperkuat daya saing organisasi.

Pelaksanaan sistem pelatihan tenaga kerja pada usaha Tapai 32 masih diterapkan secara sederhana dengan menyesuaikan kondisi usaha yang tergolong dalam skala rumah tangga. Tenaga kerja yang terlibat sebagian besar berasal dari lingkungan di sekitar lokasi produksi sehingga masih termasuk masyarakat setempat atau tetangga sekitar. Usia pekerja yang direkrut umumnya didominasi oleh kalangan muda sehingga proses adaptasi dan pemahaman terhadap pekerjaan dapat berlangsung lebih cepat. Tahapan penerimaan tenaga kerja pada usaha ini tidak mengharuskan calon pekerja memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Pekerja yang telah

diterima dapat segera mengikuti kegiatan produksi sambil memperoleh arahan selama menjalankan tugasnya.

Proses pelatihan diterapkan secara langsung selama aktivitas kerja berlangsung melalui pendekatan praktik di lapangan. Metode tersebut digunakan agar pekerja lebih mudah memahami alur pekerjaan melalui pengalaman yang diperoleh secara langsung. Karyawan baru mendapatkan pendampingan dari pemilik usaha maupun tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman lebih dahulu. Materi yang diberikan mencakup tahapan pengupasan singkong, proses pengukusan, pemberian ragi, sampai kegiatan pengemasan produk. Model pelatihan tersebut dinilai sesuai diterapkan pada usaha berskala rumah tangga karena proses pembelajaran tetap dapat berjalan bersamaan dengan kegiatan produksi.

Keselamatan Kebersihan Kerja

Penerapan keselamatan dan kebersihan kerja memiliki peran penting dalam mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, serta memberikan kenyamanan bagi tenaga kerja sehingga kegiatan operasional dapat berjalan secara optimal. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan untuk mengurangi potensi terjadinya kecelakaan kerja, menjaga kondisi kesehatan pekerja, serta mendukung peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sagatrade & Samarinda, 2022) menunjukkan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja baik secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor usaha yang diteliti. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang semakin baik akan diikuti dengan peningkatan kualitas kerja serta hasil pekerjaan yang dihasilkan tenaga kerja.

Pelaksanaan aspek keselamatan serta kebersihan kerja pada usaha Tapai 32 diterapkan secara sederhana sesuai dengan karakteristik usaha yang masih tergolong industri rumah tangga. Aktivitas produksi belum mewajibkan tenaga kerja menggunakan pakaian atau seragam khusus selama menjalankan pekerjaan. Kegiatan pengolahan dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan operasional usaha yang masih berskala kecil. Sistem kerja yang digunakan lebih menekankan pada kenyamanan pekerja saat menjalankan proses produksi tapai. Perhatian terhadap kondisi kebersihan tetap dipertahankan sebagai salah satu unsur penting dalam kegiatan produksi.

Penerapan penggunaan sarung tangan dilakukan sebagai upaya menjaga kualitas kebersihan produk selama proses pengolahan berlangsung. Langkah tersebut diterapkan untuk

mengurangi kontak secara langsung antara tangan pekerja dengan produk yang dihasilkan. Kondisi kebersihan produk menjadi perhatian utama agar mutu tapai yang diproduksi tetap terjaga. Faktor tersebut penting mengingat tapai merupakan produk pangan yang akan dikonsumsi oleh masyarakat. Penerapan standar kebersihan tetap dijalankan walaupun usaha Tapai 32 masih termasuk dalam kategori usaha rumah tangga.

Hambatan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia masih menjadi tantangan yang sering dihadapi oleh berbagai usaha, khususnya pada penerapan sistem pengelolaan tenaga kerja yang belum tersusun secara optimal. Beberapa kendala yang umum ditemukan meliputi proses perekrutan tenaga kerja yang kurang efektif, pelaksanaan pelatihan yang belum dilakukan secara rutin, sistem kompensasi yang belum berjalan secara maksimal, serta keterbatasan dalam pengembangan kemampuan dan kompetensi karyawan. Penelitian oleh (Amrin & Agro, 2021) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia masih menghadapi hambatan pada aspek rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi kepada tenaga kerja.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sistem pengelolaan sumber daya manusia yang belum berjalan dengan baik dapat memengaruhi kinerja tenaga kerja dan perkembangan usaha, sehingga diperlukan pengelolaan SDM yang lebih terarah agar efektivitas organisasi dapat meningkat. Kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu usaha dapat memberikan dampak terhadap kelancaran aktivitas operasional dan pencapaian target organisasi. Penggunaan jumlah tenaga kerja dilakukan secara fleksibel dengan menyesuaikan kapasitas produksi yang sedang berjalan. Peningkatan jumlah permintaan produk akan diikuti dengan bertambahnya kebutuhan tenaga kerja, sedangkan penurunan tingkat produksi dapat menyebabkan berkurangnya jumlah pekerja yang dibutuhkan. Situasi tersebut membuat kebutuhan tenaga kerja bersifat berubah-ubah karena sangat dipengaruhi oleh kondisi produksi perusahaan. Keadaan tersebut dapat menimbulkan ketidakstabilan dalam proses perencanaan tenaga kerja untuk jangka waktu yang lebih panjang.

Perolehan keterampilan tenaga kerja dalam usaha dilakukan melalui pengalaman langsung selama menjalankan pekerjaan di lapangan. Proses pembelajaran tersebut membuat pekerja memperoleh kemampuan secara bertahap berdasarkan aktivitas kerja yang dilakukan setiap hari. Metode pembelajaran seperti ini memang dapat membantu tenaga kerja menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang dijalankan, namun pengembangan keterampilan

yang diperoleh masih cenderung kurang terstruktur. Sistem pengelolaan tenaga kerja secara formal juga belum diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia yang ada. Kondisi tersebut dapat mengakibatkan beberapa kegiatan pengelolaan tenaga kerja seperti pembagian pekerjaan, pelaksanaan pelatihan, serta penilaian kinerja belum terlaksana secara sistematis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, manajemen sumber daya manusia pada Agroindustri Tapai 32 Bondowoso diterapkan secara sederhana sesuai dengan karakteristik usaha rumah tangga. Perekrutan tenaga kerja dilakukan dengan melibatkan masyarakat sekitar tanpa mensyaratkan pengalaman atau keterampilan khusus karena pekerja baru akan mendapatkan arahan secara langsung selama bekerja. Pembagian tugas diberikan sesuai dengan tahapan produksi sehingga setiap pekerja memahami tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu, proses pembelajaran dan peningkatan keterampilan dilakukan melalui praktik kerja langsung yang didampingi oleh pekerja yang lebih berpengalaman. Meskipun belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang formal, penerapan manajemen tenaga kerja yang ada telah membantu kelancaran proses produksi dan mendukung kualitas produk tapai yang dihasilkan.

SARAN

Agroindustri Tapai 32 Bondowoso disarankan untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui penyusunan pembagian tugas yang lebih terstruktur dan terdokumentasi. Selain itu, perlu dilakukan pelatihan secara berkala mengenai teknik produksi, sanitasi, dan pengendalian mutu guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Pengembangan sistem manajemen SDM yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, serta mendukung keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, A., & Hajar, A. (2022). *Attractive : Innovative Education Journal*. 4(2).
- Amrin, M., & Agro, T. I. (2021). *EVALUASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UKM SAFFANAH CAKE & BAKERY*. 1–6.
- Anis Safety, Agus Kharmayana Rubaya*, S. S. (2022). *Sanitasi : Jurnal Kesehatan Lingkungan*. 15(1).
- Godelfridus Feneral Jansen, F. E. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan*

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalbah, S. Z., Ratnaningsih, P. W., & E, A. A. M. S. (n.d.). *Tahta Media Group.*

Mangunsong, A., Wahyudi, M., Sari, N. Y., & Qolby, F. H. (2024). *BARUAH GUNUNG KABUPATEN LIMA PULUH KOTA PROVINSI SUMATERA BARAT.* 72–80.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32585/ags.v8i1.4691>

Nurwahyudi, A., & Rahmayani, D. (2025). *Analisis Peningkatan Kualitas Produk UMKM Olahan Pangan Tapai Singkong Desa Mojowetan , Blora.*

Rohmania et.al. (2024). *Pengaruh Aspek Keuangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Isu : Pengaruh Aspek Keuangan.* 1(4), 23–34.

Sagatrade, P. T., & Samarinda, M. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kasus Kejadian Kecelakaan Kerja Pada PT Sagartade Murni Samarinda.* 8(2), 558–572. <https://doi.org/10.53565/pssa.v8i2.553>

Sitepu, J., & Saragih, R. D. (2024). *Sistem Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kompetensi Tenaga Pendamping Lokal Desa (PLD) di Kabupaten Karo.* 12(01).

Yuliana, L., & Ernawati, R. D. (2022). *Pelaksanaan observasi supervisi klinis pada masa pandemi covid-19 di sekolah menengah pertama.* 10(2), 162–170.

Yulisetiarni, D., Prasetyaningtyas, S., Sudarsih, S., Irawan, B., & Jember, U. (2022). *PENTINGNYA KETERAMPILAN MANAJEMEN USAHA PADA HOME INDUSTRY TAPAI SINGKONG DI.* 4(2), 189–199. <https://doi.org/10.35316/assidanah.v4i2.189-199>