

# PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK TK IBNU SINA KOTA PALOPO

Muhammad Alif<sup>1</sup>, Muhammad Kasran<sup>2</sup>, Edi Maszudi<sup>3</sup>

1. 201620224, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo.
2. 0922068303, Dosen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo.
3. 0826047204, Dosen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo.

## INTISARI

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik Tk Ibnu Sina Kota Palopo. Penelitian ini dilakukan dengan sistem wawancara kepada 2 informan untuk mengetahui sejauh mana penerapan (POAC), yaitu *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Tk Ibnu Sina Kota Palopo untuk memberikan sesuatu yang dapat meningkatkan mutu itu sendiri agar dapat menyesuaikan kebutuhan sekolah dan perkembangan lingkungan sekitar seperti teknologi.

**Kata Kunci:** Penerapan *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*

## ABSTRACT

*This research test is to find out how the role of human resource management in educational institutions to improve the quality of kindergarten educators Ibnu Sina Palopo City. This research was conducted with an interview system to 2 informants to find out the extent of application (POAC), namely Planning, Organizing, Actuating, and Controlling in improving the quality of Education in Tk Ibnu Sina Palopo City to provide something that can improve the quality itself in order to adjust to the needs of schools and the development of the surrounding environment such as technology.*

**Keywords:** *Implementation of Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*

## Latar Belakang

Merujuk pada Unesco dalam Martinus (2020), mengatakan bahwa peringkat indeks perkembangan manusia di Indonesia sejak tahun 1996 terus mengalami penurunan hingga tahun 1999. Perhitungan indeks ini berdasarkan kepada komposisi pencapaian pendidikan, kesehatan dan penghasilan per-kepala. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa dari 174 negara, Indonesia menduduki peringkat 102 pada 1996 lalu merosot ke urutan 109 pada tahun 1999. Faktor yang menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah sangat beragam. Salah satu di antaranya ialah kualitas pengajar yang masih kurang. Dalam hal kualitas pendidikan, Indonesia menduduki peringkat 12 dari 12 negara di Asia dan Indonesia memiliki sumber daya manusia dengan daya saing rendah karena hanya menduduki peringkat 37 dari 57 negara yang disurvei (Akhsan, 2020). Penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia selain kualitas tenaga pengajar meliputi, sarana dan prasarana yang kurang memadai, pendidikan yang tidak merata, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, dan kemampuan

beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Hasil berbeda dapat dilihat dari gambaran yang berkenaan dengan peningkatan kualitas pendidikan berikut: akan menggerakkan program sekolah, khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Merujuk pada Chotimah & Nisa (2019), Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, amatlah besar. Dengan tidak adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, terarah dan terencana, maka hal itu sulit untuk dicapai. Kedua, Mutu pendidikan dapat ditingkatkan dengan cara pengembangan sumber daya manusia yang ada. Di antaranya adalah dengan mengembangkan tenaga kependidikan yang ada. Ketiga, Tenaga kependidikan dapat ditingkatkan dengan beberapa cara, seperti pembinaan profesional guru, melalui gugus sekolah. Disetiap gugus sekolah memiliki wadah sebagai pusat kegiatan guru, yakni : adanya forum KKG (Kelompok Kerja Guru), KKKS (Kelompok kerja kepala sekolah). Sementara itu, pendidikan anak usia dini tidak kalah penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di karenakan pendidikan anak usia dini (PAUD) memiliki fungsi membantu anak menyesuaikan diri, membantu anak memiliki kemampuan bersosialisasi, membantu anak mengembangkan bakat potensial yang dimiliki, dan membantu anak untuk menyalurkan hasrat bermain dikarenakan pada hakikatnya usia kanak-kanak masih butuh bermain guna menyeimbangkan emosionalnya – di mana anak usia dini dalam hal ini dikategorikan antara usia 0 – 8 tahun (Saipudin, 2010). Berdasarkan hal tersebut, Taman Kanak-Kanak yang akan menjadi ruang lingkup penelitian ini masih termasuk pada kategori Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik di TK Ibnu Sina Kota Palopo”.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik di TK Ibnu Sina Kota Palopo”.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari ilmu manajemen yang secara parsial mengelola dan mengatur peranan sumber daya manusia pada suatu kegiatan organisasi (Jahidin, 2017). Manajemen sumber daya manusia ialah suatu pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Manajemen juga merupakan sebuah seni perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja demi terealisasinya visi yang telah ditetapkan dengan adanya kepuasan hati pada diri para pekerja, atau suatu ilmu yang mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk perkembangan pekerja dan rasa partisipasi pekerja dalam suatu unit aktivitas. Manajemen sumber daya manusia

juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengawasan terhadap suatu pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat (Nuraeni, 2019).

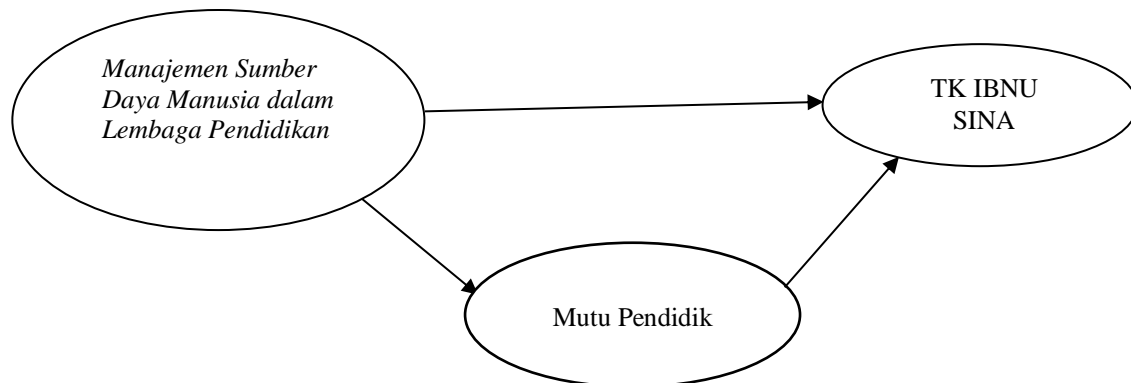
## **2. Mutu Pendidikan**

Mutu pendidikan merupakan hal penting yang mesti diberi perhatian khusus karena mutu pendidikan merupakan indikator yang dapat mencerminkan kualitas sekolah. Sekolah dikatakan bermutu, jika mampu bersaing dengan sekolah lain (Chotimah & Nisa, 2019). Manajemen mutu ialah perencanaan dan pengawasan kualitas produk dan jasa pada sebuah perusahaan secara eksplisit dan sistematis. Tanggung jawab atas kualitas dan jaminan kualitas menjadi tugas dari manajemen menengah hingga manajemen puncak serta pekerja bawahan (Lantip, 2016).

## **3. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan dan Mutu Pendidikan**

Pendidikan nasional di Indonesia ke depannya masih akan dihadapkan pada berbagai macam problematika persoalan diantaranya, (a) pemerataan dan perluasan akses; (b) peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing; (c) penataan tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik; dan (d) peningkatan pembiayaan. Sehingga ada upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidikan nasional juga dibutuhkan suatu reformasi menyeluruh yang telah dimulai dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi pendidikan sebagai bagian dari reformasi politik pemerintahan (Suryana, 2020). Organisasi pendidikan berupaya merancang output mereka dengan cara memperhatikan kebutuhan konsumen dan merencanakan serta mengendalikan semua proses dan kegiatan dengan standar kualitas yang tinggi. Organisasi pendidikan seharusnya berupaya memenuhi permintaan stakeholder di pasar dunia dengan menawarkan output yang berkualitas dan jaminan kualitas yang dapat diandalkan. Keinginan stakeholder untuk kualitas yang tinggi ikut andil untuk menentukan peran organisasi pendidikan dalam mengelola persaingan yang efektif dalam dunia pendidikan (Lantip, 2016). Dan yang menjadi tantangan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah sangatlah beragam tetapi pada intinya adalah sumber daya pelaku pendidikan di sekolah yang belum memadai, political will dari pemegang kebijakan dan kebijakan pendidikan itu sendiri. Kepada pihak pemerintah yang berperan besar sebagai pembuat kebijakan agar dapat mengganti pola pikir mereka dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, khususnya dalam hal komitmen untuk peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah, agar kiranya mutu pendidik menjadi hal yang paling diutamakan. Sehubungan dengan hal ini maka diharapkan kepada pemerintah agar senantiasa memberikan fasilitas untuk peningkatan mutu pendidikan yang telah ada dan melakukan pemilahan ketat terhadap pengangkatan tenaga pendidik baru. Kepada kepala sekolah sebagai pemegang kunci manajemen di sekolah agar senantiasa menekankan pentingnya peningkatan mutu pendidikan dalam proses perencanaan pengembangan sekolah (Abunifa, 2017).

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual

### Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti merupakan pengumpul data sekaligus instrumen dari penelitian yang dilakukan. Kehadiran peneliti pada penelitian ini adalah sebagai pengamat penuh yang akan menarik kesimpulan dari para tenaga pendidik di TK Ibnu Sina Kota Palopo.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam memperoleh hasil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skema analisis interaktif. Merujuk pada Miles *et al.* (2014), terdapat empat tahapan yang bisa dilakukan untuk menganalisis data dalam skema tersebut yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara pada informan dibantu perangkat lunak perekam suara dari *handphone* dan dengan persetujuan informan.

Dari wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Husnul Suuzanti sebagai informan memperoleh hasil yang peneliti reduksi sebagai berikut:

***Apakah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diterapkan untuk meningkatkan Mutu Pendidikan TKIT Ibnu Sina?***

“Ya, tentu saja. Untuk meningkatkan mutu sekolah, pengelolaan yang baik juga pasti dibutuhkan. Termasuk pengelolaan SDM di TKIT Ibnu Sina ini.

***Apakah Fungsi Manajerial MSDM yang dalam hal ini adalah POAC (Planing, Organizing, Actuating, Controlling), telah diterapkan pada TKIT Ibnu Sina ini untuk meningkatkan Mutu Pendidikan di TKIT Ibnu Sina Kota Palopo?***

“Secara teoritis, mungkin belum sepenuhnya diterapkan. Tapi, beberapa hal yang diketahui dan sesuai untuk TKIT Ibnu Sina ini, dari keempat itu sudah diterapkan.”

***Bagaimana Peran penerapan Planning pada Fungsi Manajerial MSDM dalam meningkatkan Mutu Pendidikan TKIT Ibnu Sina?***

“Sejauh ini, *planning* diterapkan dengan merencanakan kegiatan-kegiatan apa yang akan dilakukan untuk meningkatkan atau setidaknya mendukung taraf pendidikan sekolah selama setahun. Jadi perannya membantu peningkatan mutu itu ya, dengan cara menjadi

kegiatan untuk menentukan hal-hal yang dirasa dapat membantu peningkatan mutu itu sendiri menyesuaikan kebutuhan sekolah dan perkembangan lingkungan sekitar seperti teknologi, kebiasaan masyarakat, dan macam-macam. Perannya yang lain juga, yaitu menentukan berapa tenaga pengajar yang dibutuhkan, klasifikasi atau kriteria pengajarnya harus seperti apa supaya tenaga SDM yang kita miliki dapat meningkatkan mutu sekolah.”

Berdasarkan jawaban Informan, peran *planning* dalam meningkatkan mutu pendidikan di TKIT Ibnu Sina ialah sebagai sebuah kegiatan untuk menentukan rangkaian kegiatan yang dirasa dapat mendukung peningkatan mutu TKIT Ibnu Sina dengan menyesuaikan kebutuhan sekolah dan lingkungan sekitar. Selain itu, peran lainnya adalah sebagai sebuah kegiatan untuk menentukan jumlah dan kriteria tenaga pendidik.

### ***Bagaimana Peran Penerapan Organizing dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di TKIT Ibnu Sina?***

“Peran dalam pengelolaan dalam meningkatkan mutu pendidikan saya rasa penerapannya selama ini berperan sebagai sebuah ruang lingkup yang mengatur SDM dalam bekerja. Yang mengatur mulai dari jam kerja, mengatur perekrutan dan pemberhentian, penempatan dan pemberian jabatan. Sampai pada ranah pemberian tunjangan.”

Berdasarkan jawaban Informan, peran *organizing* dalam meningkatkan mutu pendidikan di TKIT Ibnu Sina adalah sebagai sebuah ruang lingkup yang mengatur SDM yang ada dalam bekerja. Seperti pemberian jam kerja, jabatan, hingga pemberian tunjangan.

### ***Bagaimana Peran Actuating dalam meningkatkan mutu Pendidikan di TKIT Ibnu Sina?***

“Perannya membantu dalam hal penerapan. Sebagai usaha perwujudan dari perencanaan, bisa dibilang seperti itu.”

Berdasarkan pernyataan informan, dalam ranah *actuating*, perannya adalah sebagai aplikasi dari perencanaan yang telah disusun guna meningkatkan mutu pendidikan di TKIT Ibnu Sina Kota Palopo.

### ***Bagaimana peran fungsi controlling dalam meningkatkan mutu pendidikan di TKIT Ibnu Sina Kota Palopo?***

“Dalam meningkatkan mutu pendidikan, setelah membuat perencanaan, tentu kan harus dikerjakan semuanya. Setelah dilaksanakan tentu kita perhatikan dampaknya apakah berhasil atau tidak. Perannya dalam hal ini sebagai bahan penilaian atau tolak ukur. Contorling berperan dalam mengevaluasi kemudian bahan untuk menganalisa faktor keberhasilan peningkatan mutu di sekolah ini juga menganalisa mengapa tidak berhasil. Misal mengevaluasi apaka tenaga pengajar cukup disiplin, sudah menjalankan metode pengajaran dengan baik yang berdasar pada visi misi sekolah, seperti itu.”

Berdasarkan jawaban dari informan, peran *controlling* dalam meningkatkan mutu pendidikan di TKIT Ibnu Sina Kota Palopo adalah sebagai bahan penilaian keberhasilan dari pengaplikasian perencanaan yang telah dibuat dengan cara mengevaluasi kemudian menganalisa bagaimana pengaplikasiaan dari perencanaan yang telah dibuat berjalan.

### ***Mengapa penerapan POAC perlu diterapkan untuk meningkatkan mutu di TKIT Ibnu Sina Kota Palopo?***

“Karena dalam me-manage diperlukan langkah-langkah yang sistematis dan terprogram dengan baik supaya visi dan misi kita dapat tercapai. Di sekolah ini, POAC dirasa kan sangat berkaitan keempatnya. Sistem POAC tentu perlu dijalankan untuk mendukung manajerial yang baik sehingga sekolah ini bisa lebih berjalan ke arah yang lebih baik lagi.

Berdasarkan pernyataan informan, POAC diperlukan pada TKIT Ibnu Sina kota Palopo sebagai sistem manajerial guna kemajuan TKIT Ibnu Sina Kota Palopo.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan selama kurang-lebih 2 bulan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan pengawasan terhadap suatu pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atas tiga fungsi, yaitu: 1) fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian); 2) fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja); dan 3) kedudukan MSDM. Sementara itu, peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di TKIT Ibnu Sina adalah sebagai sebuah sistem atau program di mana fungsi POAC dari MSDM – yang saling berkaitan – diperlukan untuk menghadirkan kemajuan. Peran fungsi manajerial *Planning* dalam meningkatkan mutu pendidikan di TKIT Ibnu Sina adalah sebagai kegiatan untuk menentukan hal-hal yang dirasa dapat membantu peningkatan mutu itu sendiri menyesuaikan kebutuhan sekolah dan perkembangan lingkungan sekitar seperti teknologi, kebiasaan masyarakat, dan macam-macam. Perannya yang lain juga, yaitu menentukan berapa tenaga pengajar yang dibutuhkan, klasifikasi atau kriteria pengajar guna meningkatkan mutu sekolah. Peran fungsi manajerial *Organizing* dalam meningkatkan mutu pendidikan di TKIT Ibnu Sina adalah sebagai ruang lingkup yang mengatur SDM dalam bekerja. Yang mengatur mulai dari jam kerja, mengatur perekrutan dan pemberhentian, penempatan dan pemberian jabatan. Sampai pada ranah pemberian tunjangan. Peran fungsi manajerial MSDM *Actuating* dalam meningkatkan mutu pendidikan di TKIT Ibnu Sina Kota Palopo adalah sebagai usaha perwujudan dari perencanaan. Peran manajerial *Controlling* MSDM dalam meningkatkan mutu Pendidikan TKIT Ibnu Sina Kota Palopo adalah sebagai bahan penilaian atau tolak ukur. *Controlling* berperan dalam mengevaluasi kemudian bahan untuk menganalisa faktor keberhasilan peningkatan mutu di TKIT Ibnu Sina Kota Palopo.

## Daftar Rujukan

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*.
- Abunifa. (2017). Konsep Dasar dan Strategi Penjaminan Mutu Pendidikan: Sebagai Review Kebijakan Mutu Pendidikan. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(2), 107–118.
- Akhsan, M. A. (2020). *Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia*. Mahasiswaindonesia.Id. <https://mahasiswaindonesia.id/rendahnya-kualitas-pendidikan/>
- Akilah, F. (2018). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Biro Komunikasi dan Layanan Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2016). *Peringkat dan Capaian PISA Indonesia Mengalami Peningkatan*. Kemendikbud.Co.Id. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/12/peringkat-dan-capaian-pisa-indonesia-mengalami-peningkatan>
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128.
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Jahidin. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 51*, 6, 5–9.
- Kepegawaian Universitas Medan Area. (2022). *Pengertian Mutu Pendidikan*. Kepegawaian.Uma.Ac.Id. <https://kepegawaian.uma.ac.id/pengertian-mutu-pendidikan/>
- Lantip, P. (2016). Manajemen Mutu Pendidikan. In *UNY Press*.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Martinus. (2020). *Kualitas Pendidikan Di Indonesia*. Kompasiana.Com. <https://www.kompasiana.com/martinus44557687/5fde04b98ede483064410922/analisis-as-pendidikan-di-indonesia#:~:text=Menurut survei Political and Econom 3335 yang disurvei di dunia.>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Anlysis: A Method Sourcebook. In H. Salmon (Ed.), *SAGE Publication, Inc.* (Edition 3, Vol. 112, Issue 483). Sage Publications, Inc. [file:///C:/Users/youhe/Downloads/kdoc\\_o\\_00042\\_01.pdf](file:///C:/Users/youhe/Downloads/kdoc_o_00042_01.pdf)
- Nadya Putri. (2015). *Analisis Data Kualitatif (Milles dan Huberman, 1984)*. Nadyaputrinot.Blogspot.Com. <http://nadyaputrinote.blogspot.com/2019/02/pt-1.html>
- Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Idaarah*, III(36), 124–137.

- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 27–36.
- Saipudin, A. (2010). PROBLEMATIKA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI INDONESIA Asep Saepudin (Mahasiswa S 3 PAUD UNJ-Angkatan 2010). *Cakrawala Dini - Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1). <http://ejournal.upi.edu/index.php/cakrawaladini/article/view/10371/6425>
- Suryana. (2012). Metodologi Penelitian : Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Universitas Pendidikan Indonesia*, 1–243. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Suryana, S. (2020). Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Pendidikan. *Edukasi*, 14(1). <https://doi.org/10.15294/edukasi.v14i1.971>
- Syafina, L. (2019). Metode Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif. In *Febi UIN-SU Press* (Cetakan Pe). FEBI UIN-SU Press.
- Wahdah, U. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pengembangan Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini (Di Yayasan Pendidikan Al Iqra' Mataram Dan Tk Negeri Pembina Mataram). *Tesis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.





- Darmika, A. P. (2019). Pengaruh Financial Technology Terhadap Perkembangan UMKM Di Kota Palopo. Repository UPT. Perpustakaan.
- Eka Putri, W. (2020). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Pengelolaan Keuangan UMKM di Kecamatan Medal Marelan. *Jurnal Pembangunan Perkotaan*, 8(1), 45–50.
- Eliza, A. (2019). Literasi Keuangan Islam Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya (Studi Pada Dosen Dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Raden Intan Lampung). *VALID: Jurnal Ilmiah*, 16(1), 17–28.
- Haekal, F. (2020). Pengaruh Literasi terhadap Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kota Palopo. Repository UPT. Perpustakaan, 2010, 1–48.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd Edition. Sage Publication Inc.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju. *GROWTH: Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(2).
- Hasanah, R. L., Kholifah, D. N., & Alamsyah, D. P. (2020). Pengaruh modal , tingkat pendidikan dan teknologi terhadap pendapatan umkm di kabupaten purbalingga. *Kinerja*, 17(2), 305–313.
- Jatmika, S., Aprilianto, T., & Prasetyo, B. P. T. (2017). E-Marketing Dengan Media Jejaring Sosial Untuk Peningkatan Omset Penjualan. *Seminar Nasional Sistem Informasi 2017*, 1(1), 646–654.
- Khaddapi, M. (2022). Strategi Digital Bauran Pemasaran 4P Terhadap Kinerja UMKM Kota Palopo. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 05(1), 157–168.
- Mayasari, N. (2019). Strategi pengembangan umkm berbasis ekonomi kreatif di kota palopo. *Journal of Islamic Management and Bussines*, 2(1), 9–22.
- Nirwana, D. C., Muhammadiyah, M., & Hasanuddin, M. (2017). Peran Pemerintah. Dalam *Pembinaan Usaha Kecil Menengah Di Kabupaten Enrekang*. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 01. <https://doi.org/10.26618/kjap.v3i1.890>.

- Nohong, M., Ali, M., Sohilauw, M., Sobarsyah, M., & Munir, A. (2019). Financial literacy and competitive advantage: SME strategy in reducing business risk. *Espacios*, 40(32).
- Otoritas Jasa Keuangan. (2021). *Strategi Nasional Literasi Keuangan Indonesia*. Otoritas Jasa Keuangan, 378.
- Peter, F. O., Adegbuyi, O., Olokundun, M. A., Peter, A. O., Amaihian, A. B., & Ibidunni, S. A. (2018). Government financial support and financial performance of SMEs. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(3), 1–10.
- Polandos, P., Engka, D., & Tolosang, K. (2019). Analisis Pengaruh Modal, Lama Usaha, Dan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap Pendapatan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kecamatan Langowan Timur. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19(4), 36–47. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/25782>.
- Pramestiningrum, D. R., & Iramani, I. (2020). Pengaruh literasi keuangan, financial capital, kebijakan pemerintah terhadap kinerja usaha pada usaha kecil dan menengah di Jawa Timur. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 279. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.1750>.
- Rahayu, A. Y., & Musdholifah. (2017). Pengaruh literasi keuangan terhadap kinerja dan keberlanjutan umkm di kota surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2016), 2017.
- Rahma, I., Kaukab, M., & Yuwono, W. (2020). Peran Pemerintah Dalam Meningkatkan Pendapatan Umkm. *Jurnal CAPITAL*, 3(2), 30–50. <https://doi.org/10.33747/capital.v3i2.39>.
- Rumbianingrum, W. (2018). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Pengelolaan Keuangan UMKM. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (ALMANA)*, 2(3), 155–165.
- Sabilla, S. O., Wijayangka, C., Bisnis, P. A., Komunikasi, F., & Telkom, U. (2019). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Pertumbuhan Usaha Pada UMKM. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Suryanto, & Rasmini. (2018). Analisis tingkat literasi keuangan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada karyawan perbankan di pontianak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 9–19.

Widiyanti, A. eka. (2016). Literasi Keuangan Dan Dampaknya Pada Pemilihan Sumber Pendanaan Ukm Pada Wilayah Gerbang Kertasusila. Perbanas Institutional Repository, 1(May), 31–48.