

**PENERAPAN NILAI-NILAI PANCASILA DALAM PRAKTIK BISNIS MELALUI
ANALISIS PERMASALAHAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROGRAM
PENGEMBANGAN PADA UMKM KEDAI TOEAN HAN**

*Application Of Pancasila Values In Business Practices through The Analysis of Human Resource
Problems and Development Programs at Small And Medium Enterprises Kedai Toean Han*

Fidda Nuraini Nabilah¹, Nazara Nathania², Siti Aulia Septiyani³, Nuhayah⁴

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

5551240094@student.untirta.ac.id¹, 5551230075@student.untirta.ac.id²,

5551230012@student.untirta.ac.id³, nuhiah@untirta.ac.id⁴

Received:
28 Desember 2025

Accepted:
15 Januari 2026

Published:
27 Februari 2026

ABSTRAK

Pancasila berperan penting dalam membentuk nilai dan etika bisnis di Indonesia, termasuk pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Namun, penerapannya masih menghadapi kendala, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan yang sedang dialami, serta program pengembangan karyawan pada UMKM Kedai Toean Han melalui perspektif nilai-nilai Pancasila. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan SDM yang terkait dengan kedisiplinan, motivasi kerja, dan komunikasi, serta diberikan upaya pengembangan berbasis nilai keadilan, dan kemanusiaan. Penerapan Pancasila dalam praktik bisnis UMKM dapat memperkuat etika kerja, meningkatkan hubungan antar individu, dan mendukung keberlanjutan usaha melalui pengembangan SDM yang berlandaskan nilai-nilai kebangsaan.

Kata kunci: Pancasila, pengembangan karyawan, praktik bisnis, sumber daya manusia, UMKM

ABSTRACT

Pancasila plays an important role in shaping business values and ethics in Indonesia, including in the Micro, Small, and Medium Enterprises (MSME) sector. However, its implementation still faces obstacles, especially in human resource management. This study aims to analyze the problems currently being experienced, as well as employee development programs at Kedai Toean Han MSMEs through the perspective of Pancasila values. The research uses a qualitative approach with

in-depth interviews with employees. The results of the study show that there are challenges in HR management related to discipline, work motivation, and communication, as well as efforts to develop values based on justice, and humanity. The application of Pancasila in MSME business practices can strengthen work ethics, improve interpersonal relationships, and support business sustainability through HR development based on national values.

Keywords: Pancasila, employee development, business practices, human resources, MSMEs

1. Pendahuluan

Pancasila merupakan landasan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menjadi pedoman dalam kehidupan bermasyarakat (Parawangsa & Dewi, 2022). Nilai-nilainya tidak hanya berlaku dalam ranah kehidupan sosial dan politik, tetapi juga dapat dijadikan pedoman dalam menjalankan aktivitas ekonomi dan bisnis. Di tengah persaingan usaha yang semakin ketat, penerapan prinsip-prinsip Pancasila menjadi relevan untuk memastikan kegiatan bisnis berjalan selaras dengan etika, keadilan, dan kepedulian terhadap sesama.

Salah satu sektor yang memiliki peran vital dalam perekonomian Indonesia adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM adalah kegiatan usaha yang dijalankan oleh perseorangan atau individu, rumah tangga, atau badan usaha skala kecil (Salman Al Farisi, 2022). Peran UMKM sangat signifikan dalam perekonomian Indonesia khususnya dalam membuka lapangan pekerjaan dan memberdayakan rumah tangga (Munthe et al., 2023). Berdasarkan data dari Kementerian koperasi dan UKM, sektor UMKM berkontribusi sebesar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional (Haryo Limanseto, 2023). Akan tetapi, di balik kontribusi besar tersebut, UMKM masih menghadapi berbagai kendala, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia (Hamid et al., 2024). Sedangkan, kemampuan SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi (Ananda Lubis et al., 2019).

Kedai Toean Han, sebagai contoh salah satu UMKM di bidang kuliner, menghadapi tantangan serupa. Upaya mengembangkan bisnis tidak hanya bergantung pada strategi pemasaran atau inovasi produk, tetapi juga sangat ditentukan oleh pengelolaan SDM yang selaras dengan nilai dan etika kerja. Peneliti memilih judul ini karena ingin mengkaji bagaimana penerapan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan dalam praktik bisnis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui analisis pada UMKM Kedai Toean Han, peneliti berharap mampu memberikan manfaat praktis bagi pelaku UMKM dalam membangun sistem kerja yang beretika dan berkelanjutan.

Pemilihan UMKM Kedai Toean Han sebagai objek penelitian didasarkan pada relevansinya dengan fokus kajian pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada UMKM yang masih berada pada tahap awal operasional. Sebagai usaha yang relatif baru berdiri, Kedai Toean Han menghadapi tantangan nyata dalam pengelolaan SDM, seperti stabilitas karyawan dan pengaturan jadwal kerja, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung dinamika penerapan nilai-nilai Pancasila dalam praktik bisnis sehari-hari. Kondisi ini menjadikan Kedai Toean Han lebih representatif sebagai studi kasus dibandingkan UMKM lain yang telah memiliki sistem kerja yang lebih mapan.

2. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk memahami berbagai fenomena, peristiwa, dinamika sosial, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu hal (Zaini et al., 2023). Melalui penelitian kualitatif, data dihasilkan secara deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari subjek penelitian dan perilaku yang dapat diamati (Juni Ervina Sari et al., 2024). Tujuan dari penelitian kualitatif adalah memahami suatu situasi secara mendalam dengan menekankan pada deskripsi yang detail dan menyeluruh mengenai kondisi alami yang terjadi (Ultavia et al., 2023).

Subjek yang dijadikan sumber data kunci (*key informant*) adalah salah satu karyawan Kedai Toean Han, yang memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam proses pengelolaan usaha, termasuk penerapan nilai-nilai Pancasila dalam kegiatan bisnis sehari-hari. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara lebih terbuka dan fleksibel. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya mendeskripsikan bagaimana nilai-nilai Pancasila diintegrasikan dalam aktivitas bisnis di Kedai Toean Han, yang selanjutnya menjadi dasar analisis pada bagian hasil dan pembahasan penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Kedai Toean Han merupakan salah satu usaha, mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di bidang kuliner yang berlokasi di Jl. KH. Sochari No. 72, Warjok, Kota Serang. Didirikan oleh Bapak Indra, kedai ini telah melakukan *trial opening* pada 5 Juli 2025 dan secara resmi *grand opening* pada 19 Juli 2025. Sebagai usaha yang baru beroperasi sekitar dua bulan, permasalahan yang muncul lebih bersifat teknis.

A. Permasalahan yang Dialami

“Ya karena memang kita masih baru ya, jadi permasalahannya itu masih hal-hal teknis, khususnya dalam menyusun tim yang pas. Jadi karyawan disini ada yang betah, ada yang tidak betah, masih keluar masuk sambil kita mencari tim yang benar-benar bisa meluangkan waktunya untuk kerja disini, yang nantinya akan berefek kepada kelancaran operasional. Ketika kita sudah menyusun tim, orang tersebut sudah dijadwalkan, ternyata besok izin ga masuk, ya terjadi bolong lah satu formasi dan itu menjadi kendala. Sebenarnya permasalahan dasar sih hal-hal kecil tentang jadwal. Karena memang disini karyawan yang kerja itu masih banyak dari mahasiswa mahasiswi yang terkadang terbentur dengan jadwal kuliah mereka.”

Permasalahan utama yang dihadapi oleh Kedai Toean Han terletak pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam hal penyusunan tim kerja dan konsistensi karyawan. Informan menjelaskan bahwa pergantian karyawan masih cukup sering terjadi karena sebagian besar karyawan berasal dari kalangan mahasiswa yang memiliki keterbatasan waktu akibat jadwal perkuliahan, yang mana kondisi tersebut berdampak pada kelancaran operasional yang disebabkan oleh ketidakteraturan jadwal kerja. Hambatan tersebut menunjukkan bahwa manajemen SDM menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam keberlangsungan praktik bisnis UMKM. Bukan hanya berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja, tetapi juga pada ketersediaan waktu tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dipahami bahwa permasalahan yang dihadapi merupakan bagian dari proses adaptasi di awal usaha. Kebutuhan akan tim kerja yang stabil dan berkomitmen menjadi hal penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan dan keberlanjutan usaha. Dengan begitu, diperlukan beberapa program pengembangan yang juga berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila sebagai pedoman etika dan moral dalam menjalankan usaha.

B. Program Pengembangan

Langkah pertama, proses rekrutmen perlu dilakukan secara lebih selektif dan teliti dengan memperhatikan latar belakang serta kesiapan calon karyawan. Pemilik usaha sebaiknya memberi kesempatan yang setara bagi setiap individu dengan menyesuaikan beban kerja dan jadwal sesuai kemampuan dan ketersediaan waktu masing-masing. Langkah ini mencerminkan penerapan nilai Pancasila Sila ke-2 (Kemanusiaan yang Adil dan Beradab) melalui proses seleksi yang objektif, transparan, serta menghargai potensi individu dan kondisi manusia secara adil.

Selanjutnya, pemilik usaha dapat menerapkan program pemberian bonus bagi karyawan dengan tingkat kehadiran penuh selama satu bulan yang dapat menjadi bentuk penghargaan atas tanggung jawab dan dedikasinya terhadap pekerjaan (Riana, 2019). Program ini tidak hanya meningkatkan kedisiplinan, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan, tetapi juga mencerminkan penerapan nilai Pancasila Sila ke-5 (Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia), di mana pemilik usaha memberikan penghargaan yang layak berdasarkan

kontribusi nyata yang diberikan oleh karyawan. Selain itu, langkah ini dapat menciptakan budaya kerja yang produktif dan positif, serta meningkatkan semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan usaha.

Secara keseluruhan, program pengembangan berbasis nilai-nilai Pancasila di UMKM Kedai Toean Han diharapkan tidak hanya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi, tetapi juga untuk membentuk budaya kerja yang beretika, adil, dan harmonis. Nilai-nilai Pancasila kemudian dapat diwujudkan secara nyata dalam praktik bisnis sehari-hari, sebagaimana yang sudah diterapkan oleh UMKM Kedai Toean Han dalam berbagai aspek kegiatan operasionalnya.

C. Penerapan Nilai-Nilai Pancasila

1. Sila Pertama

“Sebetulnya kita lebih ke memberi beban khususnya kepada kasir ya kalau di kedai ini. Kita meningkatkan tanggung jawab dia dan edukasi bahwa kejujuran itu penting untuk masa depan dia, mau apapun pekerjaan dia kejujuran itu nomor satu. Kita terus memotivasi bahwasannya ketika kamu jujur, kamu akan dipercaya dan dipake di pekerjaan, yang mana itu akan berefek ke dia juga dan membuat karyawan yang bersangkutan itu akhirnya memiliki sifat jujur. Hal-hal seperti itu yang kita dorong, memberi nasihat dan edukasi ke teman-teman yang bekerja disini. Intinya kejujuran memang hal yang paling dasar, apalagi berkaitan dengan keuangan di mana itu hal yang sensitif dan kita juga menseleksi teman-teman yang bisa megang uang, kemudian kita kasih pemahaman agar dia bisa jujur karena ini jadi modal untuk dia kedepannya.”

Berdasarkan hasil wawancara, nilai Ketuhanan yang Maha Esa sudah diterapkan melalui pembentukan karakter kejujuran dalam penyusunan laporan keuangan. Pak Herman menjelaskan bahwa kejujuran menjadi prinsip dasar yang terus ditekankan kepada karyawan. (Maharani, 1999) Hal ini dilakukan dengan memberikan nasihat, edukasi, dan motivasi agar karyawan memahami bahwa kejujuran bukan hanya tuntutan pekerjaan, melainkan bekal moral untuk masa depan. Pemilik usaha menanamkan nilai kejujuran dengan cara meningkatkan tanggung jawab individu dan melakukan seleksi terhadap karyawan yang dipercaya memegang uang. Dengan demikian, penerapan sila pertama Pancasila di Kedai Toean Han tidak hanya diterapkan dalam bentuk ibadah atau ritual keagamaan, tetapi juga melalui implementasi etika kerja yang berlandaskan kejujuran, amanah, dan tanggung jawab moral terhadap kepercayaan yang diberikan.

2. Sila Kedua

“Karena kita bergelut di semi cafe, kepedulian kita tunjukkan dari hal-hal yang mungkin tidak disengaja. Contoh, ketika minuman customer tidak sengaja tumpah karena kesenggol dan lainnya, itu bisa diganti minumannya tanpa harus membayar. Ini salah satu bentuk kepedulian kita kepada customer agar mereka merasa nyaman dan diperhatikan di kedai. Contoh lain, misalnya customer datang di jam yang mepet dengan waktu tutup, itu tidak serta merta kita tolak, tetap kita layani dan kasih waktu untuk customer makan dan minum, setelah selesai baru kita tutup kedai. Jadi itu bentuk layanan dan kepedulian yang diterapkan di Kedai Toean Han.”

Nilai Kemanusiaan yang Adil dan Beradab di Kedai Toean Han tercermin melalui sikap kepedulian dan empati dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Bentuk kepedulian tersebut diwujudkan melalui tindakan mengganti minuman pelanggan yang tidak sengaja tumpah tanpa dikenakan biaya tambahan serta tetap melayani pelanggan yang datang mendekati waktu tutup kedai. Praktik ini menunjukkan bahwa pihak usaha tidak semata-mata berorientasi pada keuntungan, melainkan juga mengedepankan nilai kemanusiaan dan kenyamanan konsumen sebagai sesama manusia.

Namun, dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia sebagaimana tercermin dalam judul penelitian, praktik pelayanan tersebut perlu dipahami secara lebih menyeluruh dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap karyawan sebagai pelaku utama operasional usaha. Pelayanan kepada pelanggan yang datang mendekati jam tutup berpotensi menyebabkan perpanjangan waktu kerja karyawan, sehingga aspek pengelolaan waktu dan beban kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu, penerapan sila kedua Pancasila dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya dimaknai sebagai kepedulian kepada pelanggan, tetapi juga sebagai dorongan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan secara adil dan manusiawi. Dengan demikian, nilai kemanusiaan dapat diterapkan secara seimbang antara kepentingan pelayanan konsumen dan keberlangsungan serta kenyamanan kerja karyawan di lingkungan UMKM Kedai Toean Han.

3. Sila Ketiga

“UMKM perlu menumbuhkan loyalitas konsumen lokal karena ini yang paling awal menunjang perkembangan bisnis kita. Kita UMKM nggak mungkin langsung

merambat ke kota-kota lain. Maka dari itu, teman-teman yang ada di sekitar tempat UMKM ini kita rangkul dan kasih pelayanan terbaik supaya bisnis yang kita bangun cepat berkembang. Intinya menumbuhkan loyalitas konsumen lokal sangat penting berkaitan dengan pelayanan, kepedulian, dan kejujuran agar UMKM ini bisa tumbuh.”

Nilai Persatuan Indonesia terlihat dalam upaya Kedai Toean Han untuk menumbuhkan loyalitas konsumen lokal sebagai bentuk pemererat kebersamaan di lingkungan sekitar. Pihak kedai menyadari bahwa dukungan masyarakat sekitar adalah pondasi bagi pertumbuhan UMKM. Oleh karena itu, Kedai Toean Han berkomitmen membangun hubungan baik dengan konsumen lokal melalui pelayanan terbaik, sikap peduli, dan kejujuran dalam berbisnis. Dengan begitu, sila ketiga Pancasila terwujud dalam praktik bisnis yang menumbuhkan rasa persatuan antara pelaku usaha dan konsumen lokal.

4. Sila Keempat

“Melibatkan karyawan dalam musyawarah sangat penting untuk pembagian *job desc*/tugas setiap tim, seperti tim media, tim lapangan, *waitress*, dan lain-lain. Jadi sebelum mengambil keputusan strategis, kita memerlukan musyawarah agar tidak membebankan salah satu pihak, artinya keputusan dapat diterima oleh semua. Bagi UMKM musyawarah ini sangat penting dalam pembagian tugas supaya tidak ada kecemburuan antar tim.”

Penerapan nilai Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan di Kedai Toean Han terlihat dari kebiasaan melibatkan seluruh karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan musyawarah, setiap keputusan yang diambil merupakan hasil kesepakatan bersama, sehingga meminimalkan potensi beban kerja yang tidak seimbang. Langkah ini mencerminkan nilai demokrasi di tempat kerja, di mana setiap individu diberi ruang untuk berpendapat dan berkontribusi terhadap kebijakan yang diambil. Oleh karena itu, nilai sila keempat Pancasila tercermin dalam pengambilan keputusan yang adil dan berlandaskan kebijaksanaan bersama.

5. Sila Kelima

“Kembali lagi ke poin sebelumnya tentang musyawarah agar pembagian tugas setiap tim itu merata, adapun nanti keuntungan yang didapatkan dari penjualan itu dibagi rata ke setiap divisi yang ada, jadi tidak ada kecemburuan sosial. Berkaitan dengan sila

keempat, di musyawarah juga menentukan pembagian keuntungan kepada setiap karyawan. Balik lagi ya distribusi keuntungan yang adil penting dilakukan supaya kondusivitas pekerjaan tetap berjalan lancar dan tidak terjadi penurunan semangat kerja ketika merasa pekerjaannya lebih berat tapi gajinya lebih kecil.”

Nilai Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia diterapkan di Kedai Toean Han melalui sistem pembagian keuntungan yang adil dan merata kepada seluruh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, proses distribusi ditentukan melalui musyawarah bersama agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial. Dengan cara ini, setiap karyawan merasa dihargai atas kontribusinya yang akan berdampak positif pada semangat kerja karyawan. Dengan demikian, Kedai Toean Han telah mengimplementasikan sila kelima Pancasila melalui praktik bisnis yang fokus pada kesejahteraan dan keadilan di lingkungan kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kedai Toean Han sebagai salah satu UMKM di bidang kuliner telah menerapkan nilai-nilai Pancasila sebagai dasar dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Permasalahan utama yang dihadapi yaitu dalam penyusunan tim kerja dan ketidakstabilan SDM, merupakan hal yang wajar pada tahap perkembangan usaha. Melalui wawancara yang sudah dilakukan, terlihat bahwa setiap sila tercermin dalam kegiatan operasional dan praktik bisnisnya.

Nilai Ketuhanan yang Maha Esa diwujudkan dengan sikap jujur dan tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan. Nilai Kemanusiaan yang Adil dan Beradab diwujudkan dengan sikap kepedulian terhadap pelanggan, memberikan pelayanan terbaik dengan tanpa membedakan. Nilai Persatuan Indonesia terlihat dari upaya menumbuhkan loyalitas konsumen lokal sebagai pondasi utama perkembangan UMKM di lingkungan sekitar. Nilai Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan diterapkan melalui pelibatan seluruh karyawan untuk bermusyawarah agar setiap keputusan dapat diterima bersama. Nilai Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia diterapkan melalui pembagian keuntungan yang adil bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan keharmonisan.

Secara keseluruhan, penerapan nilai-nilai Pancasila di Kedai Toean Han tidak hanya menjadi pedoman moral, melainkan menjadi pondasi penting bagi keberlanjutan usaha. Dengan demikian, nilai-nilai Pancasila dapat diimplementasikan secara nyata dalam praktik

bisnis UMKM, sehingga dapat terciptanya keseimbangan antara tujuan ekonomi dan nilai kemanusiaan.

Daftar Pustaka

- Ananda Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (Persero). *Jurnal Agrica*, 12(2), 103. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Hamid, N., Rizaldi Makmur, M., Sofian Maksar, M., & Lapau, F. (2024). Identifikasi Faktor Daya Saing UMKM di Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara dengan Pendekatan Fishbone. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 6(2), 96–116. <https://doi.org/10.51454/jimsh.v6i2.642>
- Haryo Limanseto. (2023). Dorong UMKM Naik Kelas dan Go Export, Pemerintah Siapkan Ekosistem Pembiayaan yang Terintegrasi. *Www.Ekon.Gp.Id*, 1–5.
- Juni Ervina Sari, Yusra Dewi Siregar, & Yusniah Yusniah. (2024). Pemanfaatan Bahan Rujukan Sebagai Referensi Mahasiswa Semester Akhir Di Perpustakaan Universitas Labuhan Batu (ULB). *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 2(2), 270–282. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i2.1645>
- Maharani, D. (1999). *Wignjosoebroto. (1999). Etika profesi. Yogyakarta: Gramedia 21. 20238(3), 21–29.*
- Munthe, A., Yarham, M., & Siregar, R. (2023). Peranan UMKM terhadap perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 593–614.
- Parawangsa, E., & Dewi, D. A. (2022). Pancasila Dan Perwujudannya Di Masyarakat Modern. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 1382–1389. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/2722>
- Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4708>
- Salman Al Farisi. (2022). Peran UMKM Dalam Meningkatkan Kesejahteraan. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 9(1), 73–84.
- Ultavia, A. B., Jannati, P., & Malahati, F. (2023). Kualitatif: Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi, *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11 (2), Desember 2023, hlm 344. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 2023.

Yashinta, I., Azzuhri, F. G., Muharohmah, F., Bintang, A., & Herdjoena, C. (2025). *Pancasila Sebagai Kerangka Etis Manajemen Bisnis*. 2(2021), 171–177.

Zaini, P. M., Zaini, P. M., Saputra, N., Penerbit, Y., Zaini, M., Lawang, K. A., & Susilo, A. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Issue May).