



Model Kepemimpinan Indigenous dan Penguatan Human Capital di UMKM Perawatan Sepatu

Indigenous Leadership Model and Human Capital Strengthening in Shoe Care MSMEs

Choirul Anam^{1*}; Survival Survival²; Wahyu Wulandari³

¹⁻³ Universitas Widya Gama, Indonesia

Korespondensi penulis: anam@widyagama.ac.id^{1*}

Article History:

Received: April 01, 2025;

Revised: April 16, 2025;

Accepted: April 30, 2025;

Published: Mei 05, 2025

Keywords: MSMEs, indigenous leadership, human capital, shoe maintenance, local culture.

Abstract: SMEs are the backbone of the local economy and require contextualized and adaptive leadership and human capital management strategies. This article aims to describe the indigenous values-based leadership model implemented in Aglaia Shoes Cleaning—a shoe-care SME in Malang City—and how it contributes to strengthening human capital. The service activities were carried out through a participatory and educative approach, including soft skills training, structuring work structures, and preparing simple SOPs based on local cultural values such as mutual cooperation, responsibility, and perseverance. The results of the activities show that a leadership approach that integrates indigenous values can create a more collaborative work environment, increase productivity, and foster loyalty and a sense of ownership in the work team. Strengthening human capital does not only occur through increasing technical capacity, but also through instilling local values and work ethics. This model has the potential to be replicated in other MSMEs with similar characteristics to encourage local culture-based business sustainability.

Abstrak: UKM merupakan tulang punggung perekonomian lokal yang membutuhkan strategi kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia (human capital) yang kontekstual dan adaptif. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan model kepemimpinan berbasis nilai-nilai indigenous (lokal) yang diterapkan di Aglaia Shoes Cleaning—sebuah UMKM perawatan sepatu di Kota Malang—dan bagaimana model tersebut berkontribusi terhadap penguatan human capital. Kegiatan pengabdian dilakukan melalui pendekatan partisipatif dan edukatif, termasuk pelatihan soft skills, penataan struktur kerja, serta penyusunan SOP sederhana berbasis nilai-nilai budaya lokal seperti gotong royong, tanggung jawab, dan ketekunan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai indigenous mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, meningkatkan produktivitas, serta menumbuhkan loyalitas dan rasa kepemilikan pada tim kerja. Penguatan human capital tidak hanya terjadi melalui peningkatan kapasitas teknis, namun juga melalui penanaman nilai dan etika kerja khas lokal. Model ini berpotensi direplikasi di UMKM lain yang memiliki karakteristik serupa untuk mendorong keberlanjutan usaha berbasis budaya lokal.

Kata Kunci: UKM, kepemimpinan indigenous, human capital, perawatan sepatu, budaya lokal.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor strategis dalam perekonomian nasional yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar serta menjadi penggerak ekonomi lokal (Kementerian Koperasi dan UKM, 2021). Namun, tantangan utama dalam pengembangan UMKM bukan hanya pada aspek finansial, melainkan juga pada aspek manajerial, khususnya kepemimpinan dan *human capital* (Anam, Fadilah, et al., 2024). Banyak

UMKM di Indonesia masih dikelola secara informal, personalistik, dan belum menerapkan prinsip-prinsip manajemen strategis secara optimal (Djawahir & Anam, 2018; Tambunan, 2019).

Salah satu tantangan umum dalam pengelolaan UMKM adalah keterbatasan kapasitas kepemimpinan pelaku usaha, terutama dalam membangun struktur organisasi yang sehat, pembagian tugas yang jelas, serta pengembangan potensi karyawan. Dalam konteks ini, muncul kebutuhan untuk menghadirkan model kepemimpinan yang tidak hanya meniru praktik korporasi besar, tetapi juga berakar pada nilai-nilai lokal yang dikenal sebagai *indigenous management*. Indigenous leadership mengacu pada gaya kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai budaya lokal seperti kebersamaan (gotong royong), tanggung jawab sosial, ketekunan, dan etika kerja berbasis komunitas (Zhang et al., 2012).

Aglaia Shoes Cleaning, sebuah UMKM perawatan sepatu di Kota Malang, merupakan contoh usaha perseorangan yang menunjukkan dinamika khas UMKM urban berbasis gaya hidup generasi muda. Dikelola secara mandiri oleh pemiliknya, usaha ini menghadapi berbagai tantangan dalam hal pemasaran, administrasi, dan pelayanan pelanggan yang belum optimal akibat keterbatasan sumber daya manusia. Pelaku usaha mengelola hampir seluruh aspek bisnis sendiri, mulai dari operasional hingga keuangan, yang dalam jangka panjang berdampak pada efektivitas manajemen dan pelayanan (Anam, Survival, et al., 2024).

Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh pelaku UMKM seperti Aglaia Shoes Cleaning juga mencakup kurangnya akses terhadap pelatihan manajerial dan kepemimpinan yang sesuai dengan konteks lokal. Banyak pelaku usaha merasa kurang percaya diri dalam mengambil keputusan strategis karena tidak memiliki pengalaman formal di bidang manajemen. Dalam banyak kasus, keputusan bisnis diambil berdasarkan intuisi semata, bukan atas dasar analisis atau sistem yang terstruktur. Hal ini mengakibatkan munculnya masalah-masalah berulang dalam proses pelayanan, efisiensi waktu, hingga keluhan pelanggan yang tidak tertangani dengan baik.

Di sisi lain, potensi keberhasilan UMKM berbasis gaya hidup seperti Aglaia Shoes Cleaning cukup besar apabila mampu membangun diferensiasi melalui pendekatan kepemimpinan yang unik dan penguatan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, strategi pengabdian kepada masyarakat tidak hanya ditujukan untuk mentransfer ilmu, tetapi juga untuk membangun ekosistem kerja yang memuliakan nilai-nilai lokal dan membangun kapasitas manusia yang menjadi penggerak utama bisnis.

Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, pendekatan indigenous leadership diterapkan untuk memperkuat kapasitas manajerial UMKM, dengan menanamkan nilai-nilai

lokal dalam proses kerja serta memperkuat peran sumber daya manusia sebagai aset utama bisnis. Pendekatan ini diyakini mampu menjadi solusi yang relevan dan kontekstual, karena selaras dengan karakteristik sosial-budaya masyarakat lokal, serta mudah diadaptasi oleh pelaku UMKM yang belum terbiasa dengan sistem manajemen modern (Mika et al., 2020).

Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mengimplementasikan model kepemimpinan indigenous dan penguatan human capital pada Aglaia Shoes Cleaning sebagai upaya strategis dalam meningkatkan efektivitas operasional, daya saing, dan keberlanjutan usaha berbasis kearifan lokal.

2. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan partisipatif dan edukatif, di mana pelaku usaha (mitra) tidak hanya menjadi objek kegiatan, tetapi juga terlibat secara aktif dalam proses identifikasi masalah, penyusunan solusi, hingga pelaksanaan dan evaluasi kegiatan. Pendekatan ini dianggap tepat karena memungkinkan terjadinya proses pembelajaran dua arah antara tim pengabdian dan pelaku usaha, serta memungkinkan solusi yang diberikan benar-benar kontekstual dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Lokasi kegiatan bertempat di Aglaia Shoes Cleaning, sebuah usaha perawatan sepatu yang berlokasi di Jl. Laksda Adi Sucipto Gg. 17A No.55, Blimbing, Kota Malang. Kegiatan ini berlangsung selama dua bulan, dimulai pada bulan Januari hingga Februari 2025. Pemilihan mitra didasarkan pada hasil pemetaan awal terhadap UMKM di Kota Malang yang menunjukkan potensi bisnis namun menghadapi kendala dalam hal manajerial, khususnya terkait kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Tahap pertama kegiatan dimulai dengan observasi langsung terhadap proses operasional usaha serta wawancara mendalam dengan pemilik usaha. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa pemilik usaha masih menangani seluruh aspek bisnis secara mandiri—mulai dari produksi, pelayanan pelanggan, hingga pencatatan keuangan. Hal ini berdampak pada efektivitas kerja yang rendah, proses pelayanan yang lambat, serta tidak adanya sistem dokumentasi administrasi dan keuangan yang memadai. Selain itu, strategi pemasaran yang digunakan masih terbatas pada promosi sederhana melalui media sosial tanpa perencanaan yang terstruktur.

Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, tim pengabdian menyusun rancangan kegiatan yang fokus pada dua aspek utama: penguatan model kepemimpinan indigenous dan pengembangan human capital. Penguatan kepemimpinan indigenous dilakukan dengan

menginternalisasi nilai-nilai lokal seperti gotong royong, tanggung jawab bersama, etos kerja tinggi, dan pelayanan berbasis rasa memiliki terhadap usaha. Nilai-nilai ini diterjemahkan dalam bentuk penyusunan struktur kerja sederhana, pembagian tugas, serta pengembangan budaya kerja tim. Sementara itu, pengembangan human capital dilakukan melalui pelatihan manajemen dasar, pengelolaan administrasi keuangan, teknik pelayanan pelanggan, serta strategi promosi digital.

Rangkaian kegiatan pengabdian meliputi sosialisasi program kepada mitra, penyusunan struktur organisasi yang sederhana dan fungsional, pelatihan soft skills berbasis nilai-nilai indigenous, pelatihan administrasi usaha (termasuk pencatatan keuangan dan pengelolaan stok), serta pendampingan penyusunan konten promosi digital yang sesuai dengan karakteristik pasar anak muda. Setiap kegiatan dilakukan secara tatap muka dan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif, praktik langsung, serta mentoring secara berkala.

Untuk mengukur efektivitas kegiatan, dilakukan evaluasi melalui observasi langsung, wawancara tindak lanjut, dan kajian perubahan perilaku kerja serta sistem manajemen yang mulai diterapkan mitra. Evaluasi dilakukan pada awal dan akhir kegiatan untuk melihat sejauh mana perubahan terjadi dalam aspek kepemimpinan, pengelolaan usaha, dan pelayanan pelanggan.

Melalui pendekatan partisipatif yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dalam praktik manajemen, kegiatan pengabdian ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kapasitas manajerial UMKM mitra, tetapi juga membentuk fondasi pengelolaan bisnis yang lebih berkelanjutan dan berdaya saing.

3. HASIL

Kegiatan pengabdian yang dilakukan di Aglaia Shoes Cleaning menghasilkan sejumlah perubahan positif, baik dalam struktur manajerial maupun dalam aspek pengembangan sumber daya manusia. Hasil-hasil ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencerminkan transformasi budaya kerja yang lebih sehat dan adaptif terhadap dinamika pasar jasa.

Pertama, penerapan nilai-nilai kepemimpinan indigenous menjadi langkah awal yang signifikan dalam mengubah pola kepemimpinan yang sebelumnya bersifat sentralistik. Nilai-nilai lokal seperti gotong royong, tanggung jawab bersama, dan kerja keras mulai diinternalisasikan dalam rutinitas kerja sehari-hari. Pemilik usaha menunjukkan peningkatan dalam gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, terbuka terhadap masukan, dan aktif membangun komunikasi dua arah dengan karyawannya. Perubahan ini menjadikan suasana kerja lebih harmonis, serta meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas dalam tim kerja.

Kedua, kegiatan pengabdian memfasilitasi pembentukan struktur kerja yang lebih terorganisir. Selama kegiatan berlangsung, dilakukan analisis beban kerja dan alokasi tugas, sehingga dua karyawan yang sebelumnya bekerja tanpa kejelasan peran, kini memiliki pembagian tugas yang lebih spesifik dan sesuai dengan kompetensi masing-masing. Satu karyawan difokuskan pada layanan teknis seperti pembersihan dan perawatan sepatu, sementara karyawan lain menangani bagian administrasi dan promosi digital. Hal ini berdampak langsung pada efisiensi operasional dan kecepatan pelayanan kepada pelanggan.

Ketiga, dari aspek human capital, kegiatan pengabdian memberikan kontribusi terhadap peningkatan kapasitas kerja melalui pelatihan informal dan sesi coaching. Pemilik dan karyawan dilatih tentang pelayanan pelanggan, manajemen waktu, serta dasar-dasar pemasaran digital. Selain peningkatan pengetahuan, kegiatan ini juga berhasil menumbuhkan kedisiplinan kerja, inisiatif individu, serta keterlibatan aktif dalam proses perbaikan layanan. Pelatihan ini menumbuhkan kesadaran bahwa SDM merupakan aset strategis bagi kelangsungan usaha.

Keempat, mitra pengabdian mulai mengadopsi sistem pencatatan dan monitoring sederhana berbasis spreadsheet. Format pencatatan ini mencakup arus kas harian, stok bahan baku, serta jadwal pengerjaan sepatu. Meskipun masih dalam tahap awal, sistem ini membantu pemilik dalam mengelola operasional secara lebih tertib, memudahkan perencanaan pembelian, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data aktual.

Kelima, kegiatan pengabdian juga menghasilkan inisiatif promosi berbasis komunitas. Usaha mulai membangun kemitraan dengan beberapa toko sepatu, komunitas mahasiswa, serta pelaku usaha lokal lain di wilayah Blimbing, Kota Malang. Pemilik usaha juga mulai aktif memproduksi konten promosi di media sosial seperti Instagram dan TikTok, dengan pendekatan visual dan narasi yang menyesuaikan gaya hidup generasi muda. Pendekatan ini membuka peluang pasar baru sekaligus memperkuat citra usaha sebagai bagian dari ekosistem lokal yang dinamis dan relevan.

Dengan capaian-capaian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kepemimpinan *indigenous* yang diintegrasikan dengan strategi penguatan human capital terbukti mampu mendorong transformasi manajerial dan peningkatan kualitas layanan di sektor UMKM jasa, khususnya di bidang perawatan sepatu.

4. DISKUSI

Penerapan model kepemimpinan *indigenous* di Aglaia Shoes Cleaning terbukti memberikan dampak positif terhadap proses internalisasi nilai-nilai lokal dalam manajemen usaha. Dalam konteks ini, pendekatan kepemimpinan tidak lagi bersifat *top-down*, melainkan

mengedepankan prinsip kekeluargaan, tanggung jawab sosial, dan pelayanan sebagai bagian dari nilai komunitas. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pemilik usaha menjadi lebih partisipatif, dengan adanya keterlibatan langsung karyawan dalam pengambilan keputusan harian serta perbaikan proses kerja secara kolektif.

Menurut Zhang et al. (2012), kepemimpinan *indigenous* menekankan pentingnya hubungan sosial yang kuat antara anggota tim dan lingkungan sekitar. Pendekatan ini tercermin dalam peningkatan semangat gotong royong antar karyawan, terutama saat terjadi lonjakan pesanan atau tantangan operasional. Karyawan tidak lagi sekadar menjadi pelaksana tugas, tetapi juga turut serta menjaga citra dan kualitas layanan usaha.

Dari sisi *human capital*, kegiatan pengabdian berhasil menumbuhkan kesadaran baru tentang pentingnya pengembangan kapasitas individu secara berkelanjutan. Peningkatan kompetensi tidak hanya dilakukan melalui pelatihan teknis, tetapi juga melalui pembiasaan budaya kerja yang terbuka, reflektif, dan berbasis evaluasi harian. Teori *human capital* dari Becker (1964) menyebutkan bahwa kualitas tenaga kerja merupakan aset produktif yang tumbuh melalui investasi pada pendidikan dan pelatihan. Hal ini mulai diterapkan dalam praktik kerja Aglaia Shoes Cleaning melalui penyusunan job description yang jelas, peningkatan soft skills, serta pemberian tanggung jawab sesuai kapasitas.

Penguatan struktur kerja mencerminkan pentingnya desain organisasi dalam konteks UMKM. Robbins & Coulter (2018) menyatakan bahwa organisasi kecil membutuhkan kejelasan struktur yang fleksibel untuk menghadapi tantangan operasional sehari-hari. Dalam kegiatan ini, restrukturisasi tugas telah mengarah pada efisiensi dan kejelasan jalur komunikasi, yang pada akhirnya mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data.

Dari perspektif pemasaran dan relasi pelanggan, kegiatan pengabdian menekankan pentingnya strategi *community engagement* (Thompson et al., 2021). Usaha kecil seperti Aglaia Shoes Cleaning memiliki keunggulan dalam kedekatan emosional dengan pelanggan, yang dapat dimanfaatkan melalui pendekatan personal dan promosi berbasis komunitas. Kolaborasi dengan toko sepatu lokal, komunitas mahasiswa, dan pemanfaatan media sosial menjadi strategi yang efektif dalam memperkuat loyalitas pelanggan dan memperluas jangkauan pasar (Kotler et al., 2017; Putra et al., 2023; Sopanah et al., 2021). Hal ini sejalan dengan pandangan Mika et al. (2020) bahwa keberlanjutan UMKM tidak hanya ditentukan oleh efisiensi operasional, tetapi juga oleh kemampuan membangun jaringan sosial yang kuat dan adaptif terhadap nilai-nilai lokal.

5. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di UMKM Aglaia Shoes Cleaning berhasil menunjukkan bahwa penerapan model kepemimpinan berbasis nilai-nilai indigenous dan penguatan human capital mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja usaha. Melalui pendekatan kepemimpinan yang menekankan nilai gotong royong, tanggung jawab sosial, serta keterlibatan personal pemilik dalam proses pelayanan, usaha ini mulai mengalami transformasi dalam struktur kerja, pembagian peran, serta efisiensi operasional.

Selain itu, penguatan human capital melalui pelatihan informal, restrukturisasi peran, dan sistem kerja sederhana memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelayanan, kedisiplinan kerja, dan motivasi karyawan. Sistem pencatatan manual dan strategi promosi berbasis komunitas juga menjadi inovasi manajerial baru yang mendukung peningkatan kualitas usaha secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, kegiatan ini membuktikan bahwa model kepemimpinan indigenous yang berpijak pada nilai-nilai lokal dapat menjadi solusi manajerial alternatif yang relevan, kontekstual, dan aplikatif bagi pengembangan UMKM di Indonesia, khususnya di sektor jasa berbasis gaya hidup.

Berdasarkan hasil kegiatan dan analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh UMKM Aglaia Shoes Cleaning untuk memperkuat keberlanjutan dan daya saing usahanya. Pertama, penguatan kapasitas kepemimpinan menjadi hal mendesak yang perlu diperhatikan. Pemilik usaha disarankan untuk terus mengembangkan kemampuan kepemimpinannya melalui pelatihan, diskusi komunitas UMKM, serta pendampingan bisnis. Model kepemimpinan yang adaptif, partisipatif, dan berbasis nilai lokal harus terus dikembangkan untuk menjawab dinamika pasar yang semakin kompleks.

Kedua, pembinaan dan pengembangan karyawan harus dilakukan secara berkelanjutan. Karyawan tidak hanya perlu dilibatkan secara aktif dalam operasional, tetapi juga diberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan soft skills dan keterampilan teknis. Kolaborasi dengan lembaga pelatihan lokal atau program pelatihan internal dapat menjadi alternatif strategis. Ketiga, digitalisasi manajemen dan promosi merupakan kebutuhan penting yang harus terus ditingkatkan. Penggunaan aplikasi sederhana untuk pencatatan stok, transaksi keuangan, dan pengelolaan konten promosi digital akan memperkuat efisiensi dan transparansi operasional, serta memperluas jangkauan pasar usaha.

Keempat, diversifikasi layanan dan produk menjadi strategi penting dalam menghadapi

pasar yang kompetitif. Pengembangan layanan tambahan seperti pewarnaan sepatu, perbaikan ringan, hingga paket perawatan eksklusif dapat membuka peluang baru dan memperluas segmen pelanggan. Kelima, penguatan kemitraan strategis dengan berbagai pihak seperti komunitas kampus, toko sepatu, dan event fashion lokal perlu terus diupayakan. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan eksposur merek usaha, tetapi juga memperkuat jejaring sosial dan kepercayaan pasar.

Terakhir, monitoring dan evaluasi berkala harus dijadikan bagian dari budaya kerja usaha. Evaluasi internal dapat dilakukan secara periodik untuk menilai efektivitas strategi, mengidentifikasi kelemahan, dan menyusun langkah perbaikan yang terukur. Indikator seperti kepuasan pelanggan, produktivitas karyawan, dan kestabilan keuangan menjadi alat ukur penting dalam menjaga keberlangsungan usaha.

Dengan implementasi berkelanjutan dari strategi-strategi tersebut, diharapkan Aglaia Shoes Cleaning dapat tumbuh sebagai UMKM yang tangguh, inovatif, dan relevan dalam menghadapi tantangan industri jasa berbasis gaya hidup yang terus berkembang.

6. PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Widya Gama Malang atas dukungan dan fasilitasi dalam pelaksanaan kegiatan ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada mitra UMKM Aglaia Shoes Cleaning yang telah bersedia menjadi bagian dari program pengabdian ini serta menunjukkan komitmen dan kerja sama yang sangat baik selama proses berlangsung. Tanpa dukungan dan keterlibatan aktif dari kedua pihak tersebut, kegiatan ini tidak akan terlaksana dengan optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Anam, C., Fadilah, M. F., Rahmawati, W., & Graha, A. N. (2024). Developing Moral Leadership in the Digital and Remote Era : Ethical Leadership in a Virtual World. *EPaper Bisnis : International Journal of Entrepreneurship and Management*, 1(3), 222–233.
- Anam, C., Survival, & Wulandari, W. (2024). *Pembinaan UMKM Jasa “Aglaia” Shoes Cleaning Kota Malang*.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (Thirth). University of Chicago Press.
- Djawahir, A. H., & Anam, C. (2018). Pemberdayaan Dalam Rangka Membangun Kinerja UKIN. In *Mimbar Ilmu*.

- Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2017). MARKETING 4.0(moving from traditional to digital) PHILIP KOTLER. In *Philip Kotler, Hermawan Kartajaya, and Iwan Setiawan*.
- Mika, J. P., Colbourne, R., & Almeida, S. (2020). Responsible management: an Indigenous perspective. *Research Handbook of Responsible Management, January 2024*. <https://doi.org/10.4337/9781788971966.00025>
- Putra, R. P., Prihandarini, R., & Anam, C. (2023). Pembuatan Aplikasi Mobile Untuk Meningkatkan Proses Pemasaran dan Penjualan Hasil Urban Farming, Kelurahan Balearjosari, Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Dan Inovasi Ipteks "Soliditas" (J-Solid)*, 6(2), 287. <https://doi.org/10.31328/js.v6i2.5013>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management. In *Pearson*. (fourteenth). PEARSON. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Sopannah, Anam, C., & Paramita, N. (2021). Peran Penting Pelatihan Digital Marketing dan Manajerial bagi UMKM Olahan Makanan Kecamatan Lowokwaru Malang. *The 4th Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2021)*, 1(1), 939–944. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/ciastech/article/view/3429>
- Tambunan, T. (2019). *UMKM di Indonesia: Perkembangan, Masalah dan Kebijakan Pemerintah*. Jakarta: LP3ES.
- Thompson, V. L. S., Ackermann, N., Bauer, K. L., Bowen, D. J., & Goodman, M. S. (2021). Strategies of community engagement in research: Definitions and classifications. *Translational Behavioral Medicine*, 11(2), 441–451. <https://doi.org/10.1093/tbm/ibaa042>
- Zhang, X., Fu, P., Xi, Y., Li, L., Xu, L., Cao, C., Li, G., Ma, L., & Ge, J. (2012). Understanding indigenous leadership research: Explication and Chinese examples. *Leadership Quarterly*, 23(6), 1063–1079. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.10.009>