

KOMUNIKASI BISNIS DALAM PENGELOLAAN USAHA MIKRO DAN KECIL DI INDONESIA

Muhammad Chotibul Umam¹, Topan Setiawan²

¹) Direktur BUMDES dan Mahasiswa Program Magister Penyuluhan Pembangunan UNS

²)CEO Kultura Digital Media-Surakarta

Email : masumam2020@gmail.com

ABSTRAKS

Dari riset itu didapatkan gambaran bahwa bisnis mikro mempekerjakan sedikitnya jumlah karyawan; pekerjaan di perusahaan kecil di beberapa negara dapat dibandingkan dengan pekerjaan di perusahaan menengah. Negara-negara Grup Visegrad menerapkan pendekatan sentris kawasan terhadap manajemen sumber daya manusia. Keuntungannya adalah mengetahui kondisi regional dan mempekerjakan karyawan yang sepenuhnya menyadari fakta-fakta regional dan memenuhi syarat. Pengecualian adalah bisnis mikro dengan pendekatan etnosentris yang berlaku.

Pembenahan sumber daya manusia sebagai faktor produksi masih perlu di lakukan lebih kuat lagi. Dari hasil riset di Portugal dan Hungaria, persolaan ketenagakerjaan dalam sektor usaka kecil terdapat fakta betapa negara maju semacam mereka tetap memerlukan pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik. Indonesia masih sangat memerlukan pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik lagi mengingat bonus demografi akan melanda Indonesia, dan temuan mutakhr indef yang memang memerlukan perhatian khusus.

Kata Kunci : Komunikasi, Bisnis, UMKM, Indonesia

PENDAHULUAN

Setiap unit usaha, sesederhanapun, beraktivitas dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa, yang akan dijual di pasar. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 2004). Realitasnya, sumber sumber daya yang dimiliki unit usaha atau perusahaan ini sifatnya terbatas, maka itu perusahaan selalu dituntut memberdayakan hingga optimal penggunaannya, untuk mempertahankan eksistensi kehidupan perusahaan.

Pada era , dimana persaingan bisnis menjadi sangat ketat ini, adanya keharusan pekerjaan dengan derajat kualifikasi pendidikan dan ketrampilan memadai di perkotaan telah menjadi kendala utama bagi para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan. Mereka yang pada mulanya berkeinginan untuk bekerja di sektor formal, pada akhirnya bermuara di sektor informal. Kota kota besar di negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, memiliki konsentrasi penduduk yang tinggi dan berkontribusi terhadap tumbuhnya tenaga kerja informal. Dalam hal ini, sektor informal di Indonesia telah memberikan kontribusi yang cukup besar dalam penyerapan tenaga kerja (Winarso, 2009). Pada saat situasi krisis melanda Indonesia, pada tahun 1998 lalu misalnya, maka pengangguran terjadi di mana-mana. Dalam realitas ini, probabilitas tunggal yang dapat menyelamatkan kelangsungan hidup jutaan korban PHK dan pengangguran lain, adalah sektor informal. Secara simpel, aktivitas ana kegiatan formal dan informal dari penduduk yang bekerja dapat diidentifikasi berdasarkan status pekerjaan.

Pada umumnya, praktik dari teori ilmu manajemen sumber daya manusia diterapkan pada sektor-sektor usaha formal. Namun seiring meningkatnya persaingan usaha, penerapan manajemen sumber daya manusia kini juga telah digunakan dalam sektor-sektor usaha informal. Berbeda dengan sektor usaha formal, penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor usaha informal memiliki kecenderungan lebih sederhana dan lebih sedikit persyaratan yang dibutuhkan. Orang-orang yang berkecimpung di sektor usaha informal lebih mengutamakan keterampilan dibandingkan latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja. Tentu saja, hal ini berbanding terbalik dengan sektor formal yang pada umumnya memerlukan tenaga kerja yang handal, professional, dan memiliki latar belakang yang bagus guna mendorong kinerja perusahaan mereka. Sebagaimana dijelaskan oleh Djojohadikusumo sektor usaha informal ditandai oleh satuan-satuan usaha kecil dalam jumlah yang banyak dan biasanya dimiliki oleh keluarga dengan menggunakan teknik produksi yang sederhana dan padat karya. Golongan angkatan kerja di sektor informal biasanya mempunyai pendidikan dan keterampilan yang terbatas (Deden , 2011).

DISKUSI

Pengertian Usaha Mikro dan Kecil

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2008 tentang UMKM, yang dimaksud dengan Usaha Mikro dan Kecil adalah:

a. Usaha Mikro

Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan. Adapun kriteria Usaha Mikro adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

b. Usaha Kecil

Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar. Adapun kriteria Usaha Kecil adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
2. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Di sisi lain, Badan Pusat Statistik memberikan definisi UMKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja, dimana yang dimaksud dengan usaha kecil merupakan usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 orang samapai dengan 19 orang. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Usaha Mikro dan Kecil dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, yaitu berdasarkan kepemilikan, jumlah kekayaan dan omset, serta berdasarkan jumlah tenaga kerja. Sedangkan Usaha Mikro adalah usaha perorangan atau badan usaha perorangan, memiliki kekayaan maksimal Rp. 50.000.000, dengan omset maksimal Rp. 300.000.000, serta memiliki tenaga kerja sebanyak 1-5 orang. Usaha Kecil adalah usaha yang produktif yang dimiliki perorangan atau badan usaha perorangan, memiliki kekayaan maksimal Rp. 50.000.000 dan omset Rp. 300.000.000 hingga Rp. 2.500.000.000, serta memiliki tenaga kerja sebanyak 5-19 orang.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan manajemen berasal dari kata manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Sehingga manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini, manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Malayu, 2004). Disisi lain, Robbins mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain (Robbins, 2004). Manajemen secara umum mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan pada kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi dalam rangka untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga menghasilkan efisiensi dalam kerasai produk atau jasa.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah setiap orang pada suatu organisasi (Ronald, 2004). Sumber daya personal yang dimiliki perusahaan ini dipilih melalui proses rekrutmen dan seleksi sebagaimana yang menjadi tugas manajemen personalia (Robbins, 2004). Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu (1) sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia (Cardoso, 2004). Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah setiap individu yang bekerja di perusahaan yang dikelola untuk mencapai tujuan organisasi (Rowley, 2000).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan (Noe, et al 2010).
- b. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004).
- c. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2004).
- d. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang meliputi: 'pengelolaan' orang, seperti menyusun persyaratan dan perencanaan staf, perekrutan dan seleksi karyawan, 'pengembangan', seperti menyelenggarakan pelatihan dan menyiapkan sistem penilaian; 'memberi kompensasi', seperti menetapkan sistem gaji dan kompensasi non-finansial, dan 'hubungan', misalnya yang berhubungan dengan aturan dan keluhan (Rowley, 2003).
- e. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni atau preses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi (Wahyudi, 2002).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Ivancevich dan Konopaske (Ivancevich, 2013). menjelaskan bahwa dalam rangka mengefektifkan tujuan organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi untuk: (a). Membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (b). Menggunakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efisien,(c). Menyediakan organisasi dengan karyawan yang terlatih dan termotivasi dengan baik. (d). Meningkatkan untuk kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan secara penuh, (e). Mengembangkan dan memper tahankan kualitas hidup kerja yang membuat pekerjaan dalam organisasi diinginkan (f). Mengkomunikasikan kebijakan. Manajemen Sumber Daya Manusia kepada seluruh karyawan (g). Membantu mempertahankan kebijakan etika dan perilaku yang bertanggung jawab sosial, (h). Mengelola perubahan untuk keuntungan bersama dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat, (i). Mengelola peningkatan urgensi dan siklus waktu yang lebih cepat.

B3. Pengadaan Tenaga Kerja

Menurut Wursanto , pengadaan tenaga kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer personalia untuk mendapatkan dan menarik tenaga kerja dari sumber-sumber tenaga kerja untuk mengisi jabatan yang lowong (Wursanto, 2003). Sedangkan menurut Hasibuan pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan (Malayu, 2003).

Di sisi lain, Milkovich dan Nystrom mendefinisikan pengadaan tenaga kerja sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah karyawan, penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi, baik lingkungan mikro maupun lingkungan makro yang semakin cepat dan kompleks, perusahaan harus bersikap dinamis dan dapat mengantisipasi atau dapat menyesuaikan diri, yaitu salah satunya dengan cara melakukan pengembangan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawannya.

B.4 Pengembangan Karyawan

Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi, baik lingkungan mikro maupun lingkungan makro yang semakin cepat dan kompleks, perusahaan harus bersikap dinamis dan dapat mengantisipasi atau dapat menyesuaikan diri, yaitu salah satunya dengan cara melakukan pengembangan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawannya.

Menurut Hasibuan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan dan secara konseptual dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan.

Beberapa prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengembangkan karyawan agar berjalan dengan baik adalah sebagai berikut: (1.) Adanya dorongan motivasi dari trainer, misalnya persiapan transfer atau promosi. (2) Adanya laporan kemajuan (program report), (3)Adanya penguatan (reinforcement),(4). Adanya partisipasi aktif dari trainer (active participation),(5). Latihan yang diberikan sebagian demi

sebagian (participle of training),(6). Latihan harus mengingat adanya perbedaan individual (individual different), (7). Trainer yang selektif (mau dan mampu), (8). Diusahakan training method yang sesuai (Hasibuan, 2003).

B.5 Kompensasi

Menurut Dessler (2006), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

B.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Budiono dkk. (2003) berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 keselamatan kerja mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Sedangkan kesehatan kerja adalah pengembangan prinsip-prinsip dan praktik dari kedokteran kerja, untuk memadukan kegiatan-kegiatan yang bersifat mencegah atau membangun dari seluruh anggota tim kesehatan kerja.

C. Kasus Di Indonesia

Institute for Development of Economics and Finance (Indef) memaparkan hasil risetnya mengenai sejumlah isu ketenagakerjaan sebagai salah satu tema debat yang layak untuk dibahas. Bukan hanya masalah sulit mencari kerja, Ekonom Senior Indef Fadhil Hasan mencatat setidaknya ada 4 permasalahan dalam bidang ini ***Pertama adalah rendahnya produktivitas kerja***, dimana sebesar 60 persen tenaga kerja Indonesia bekerja di sektor informal seperti dan berdampak pada penurunan ekonomi Indonesia.

Kedua adalah tingkat pendidikan rendah Angka tenaga kerja di Indonesia jumlahnya mencapai 131,55 juta dengan serapan sebesar 124,54 juta atau mencapai 94 persen. Meski terlihat, bagus permasalahan muncul karena jika dilihat dari angkatan kerja, sekitar 57 persen masyarakat Indonesia yang bekerja berpendidikan SMP ke bawah. Berdasarkan data survei angkatan kerja nasional (Sakernas) 2018 yang dilansir Indef, sebesar 14,93 persen pekerja berasal dari mereka yang berpendidikan kurang dari SD; 24,55 persen lulusan SD; dan 17,98 persen lulusan SMP. Angka ini semakin miris jika melihat mereka yang lulusan SMK, SMA, bahkan diploma dan universitas memperoleh angka tenaga kerja yang lebih rendah. Masing-masing 10,72 persen, 11,76 persen, 2,8 persen dan 9,45 persen.

Kondisi ke tiga adalah kemampuan yang tidak sesuai dengan permintaan dunia kerja. Sekarang ini orang yang lulus SMK atau perguruan tinggi ketika masuk pasar tenaga kerja butuh berbagai *training* untuk meningkatkan *skill* mereka. Menurut penelitian indef, saat ini kita terlalu fokus kepada *supply side*, sebuah kebijakan yang menitikberatkan pada peningkatan sektor penawaran alih-alih pada *demand drive* mengharapkan dunia usaha berperan menggerakkan pendidikan. Tenaga kerja memenuhi kebutuhan dari pihak yang perlu tenaga kerja tersebut, yang terjadi *supply driven*. Pemerintah atau swasta yang mengadakan tenaga kerja harusnya melakukan *demand driver*.

Persoalan yang ke – empat adalah kurva terbesar pengangguran justru dari usia yang sangat produktif. Merujuk data Sakernas 2018, pengangguran terbanyak berasal dari SMA dan SMK sebesar 28 dan 25 persen. Pengangguran terbanyak selanjutnya diikuti oleh

tingkat pendidikan SMP, SD, Universitas, SD dan Diploma, masing-masing sebesar 16 persen, 13 persen, 10 persen, 5 persen dan 3 persen.

Kita akan membandingkan dengan apa yang terjadi di Portugal, yang mungkin kondisinya nyaris sama. Riset mengenai tenaga kerja di Portugal dilakukan oleh Pedro Ribeiro Novo Melo dan Carolina Feliciano Machado dari School of Economics and Management, University of Minho, Campus of Gualtar, dimana hasilnya adalah sebagai berikut :

This piece of work aims to understand the role of human resource management (HRM) at small and medium enterprises (SMEs) in Portugal, as well as to contribute to a better knowledge of this area, still briefly studied. More particularly, it aims to understand the level of implementation of human resource practices in SMEs. This research is centred on the Portuguese best 1,000 SMEs. In what concerns the method, we implemented a questionnaire addressed to the enterprises managers and utterly analysed with the statistical package for social sciences. Although we can not generalise it to the national background, this study allows us to conclude that HRM is not yet a reality in SMEs. Moreover, human resources are not seen as a strategic factor for the organisation. SMEs only apply some human resources parcelled and reactive practices, without any strategic integration. However, we can affirm, even that informally, that there exist HRM in SMEs (Machado at al, 2013).

Riset atau penelitian ini dipusatkan pada 1.000 UKM terbaik Portugal. Penggalan data dilakukan dengan membagikan lembar kuesioner yang ditujukan kepada manajer perusahaan dan dianalisis dengan pendekatan atau perhitungan statistik untuk ilmu sosial. Meskipun peneliti tidak dapat menggeneralisasikannya dengan latar belakang nasional, penelitian ini memungkinkan kami untuk menyimpulkan bahwa HRM belum menjadi kenyataan yang baik di UKM. Selain itu, sumber daya manusia juga tidak dipandang sebagai faktor strategis bagi organisasi atau pun unit – unit usaha itu. UKM hanya menerapkan beberapa sumber daya manusia yang dipekerjakan begitu saja tanpa integrasi strategis. Namun, dapat dikatakan bahwa secara informal memang terdapat HRM di UKM.

Selanjutnya akan kita bandingkan lagi dengan apa yang terjadi di negara – negara lain. Misalnya adalah dengan kondisi ketenagakerjaan yang ada di Hungaria, sebagaimana di simpulkan dalam riset yang dilakukan oleh Ladislav Mura, Aleksandr Ključnikov Manuela Tvaronavičienė, dan Armenia Androniceanu, dengan judul *Development Trends in Human Resource Management in Small and Medium Enterprises in the Visegrad Group* sebagai berikut (Mura at al, 2017). :

Micro businesses employ the least number of employees; employment in small enterprises in some countries can be compared to the employment in middle- sized enterprises. Validity of Perlmutter's business model has been verified. The Visegrad Group countries apply the region centric approach towards human resources management. Its advantage is knowing the regional conditions and hiring employees who are fully aware of the regional facts and are qualified. The exception is micro businesses with prevailing ethnocentric approach. The factors playing a key role in human resources management are: recruitment, planning, corporate culture and prosperous relations at a workplace. From the point of view of development of human resources management in small and middle-sized enterprises it can be recommended that businesses need to concentrate on a specialised selection of employees, recruiting qualified and experienced workers who will become a competitive advantage. One more recommendation: more attention should be paid to mentoring employees who can become highly qualified and trained and loyal.

Dari riset itu didapatkan gambaran bahwa bisnis mikro mempekerjakan sedikitnya jumlah karyawan; pekerjaan di perusahaan kecil di beberapa negara dapat dibandingkan dengan pekerjaan di perusahaan menengah. Negara-negara Grup Visegrad menerapkan pendekatan sentris kawasan terhadap manajemen sumber daya manusia. Keuntungannya adalah mengetahui kondisi regional dan mempekerjakan karyawan yang sepenuhnya menyadari fakta-fakta regional dan memenuhi syarat. Pengecualian adalah bisnis mikro dengan pendekatan etnosentris yang berlaku.

Faktor-faktor yang memainkan peran kunci dalam manajemen sumber daya manusia adalah: rekrutmen, perencanaan, budaya perusahaan dan hubungan yang makmur di tempat kerja. Dari sudut pandang pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan kecil dan menengah, dapat direkomendasikan bahwa bisnis perlu berkonsentrasi pada pilihan khusus karyawan, merekrut pekerja yang berkualitas dan berpengalaman yang akan menjadi keunggulan kompetitif. Satu rekomendasi lagi: lebih banyak perhatian harus diberikan kepada mentoring karyawan yang dapat menjadi sangat berkualitas dan terlatih serta loyal.

SIMPULAN

Pembenahan sumber daya manusia sebagai faktor produksi masih perlu di lakukan lebih kuat lagi. Dari hasil riset di Portugal dan Hungaria, persolaan ketenagakerjaan dalam sektor usaha kecil terdapat fakta betapa negara maju semacam mereka tetap memerlukan pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik. Indonesia masih sangat memerlukan pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik lagi mengingat bonus demografi akan melanda Indonesia, dan temuan mutakhir indef yang memang memerlukan perhatian khusus.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang: UNDIP.
- Dessler, G. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Gomes, F, Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Rowley, Chris. 2003. Human Resources: The management of people (HRM in context). London: Spiro Business Guide.
- Noe, Hollenbeck, Gehart, Wright. 2010. Human Resource Management: Gaining a competitive advantage (Seventh Edition). New york: McGrawhill.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3). Yogyakarta: YKPN.
- Panggabean, Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rowley, Chris. 2003. Human Resources: The management of people (HRM in context). London: Spiro Business Guide.
- Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins P. Stephen. 2004. Organizational Behavior (Jilid 1). Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- O'reilly, Ronald. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia: 63 kaidah tak terbantah mulai dari merekrut hingga memberdayakan karyawan. Jakarta: Prestasi Pustaka
- McKenna, Eugene, and Beech, Nic. 2000. The Essence of Human Resource Management. Yogyakarta: Andi.
- Haris, M. Deden. 2011. Strategi Pengembangan Usaha Sektor Informal dalam Mendukung Pertumbuhan Ekonomi dan Penanggulangan Kemiskinan di

Perkotaan. Proceeding Simposium Nasional Otonomi Daerah 2011, LAB-ANE FISIP Untirta, 239-245

Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3). Yogyakarta: YKPN.

Winarso, H., Budi, G. 2009. Sektor Informal yang Terorganisasi: Menata Kota untuk Sektor Informal. Diunduh dari: [http://bulletin.penataanruang.net/upload/data_artikel/Sektor%20Informal%20yang%20Terorganisasi-Pak Haryo%20pdf.pdf](http://bulletin.penataanruang.net/upload/data_artikel/Sektor%20Informal%20yang%20Terorganisasi-Pak%20Haryo%20pdf.pdf), tanggal 14 September 2019

Pedro Ribeiro Novo Melo and Carolina Feliciano Machado, *Human resource management in small and medium enterprises in Portugal: rhetoric or reality?*, *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, Vol. 20, No. 1, 2013

Ladislav Mura, Aleksandr Ključnikov Manuela Tvaronavičienė, dan Armenia Androniceanu, judul *Development Trends in Human Resource Management in Small and Medium Enterprises in the Visegrad Group* *Acta Polytechnica Hungarica* Vol. 14, No. 7, 2017