

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA VIVA JERSEY BEKASI

Alfan Nur Pambudi¹

Lamtiur. H Tampubolon²

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

alfanpambudi11@gmail.com¹

lamtiur.tamp@atmajaya.ac.id²

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting bagi perkembangan dan keberlangsungan perusahaan, karena tanpa adanya pengembangan SDM yang baik dapat mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi kurang maksimal dan pada akhirnya berpengaruh pada penjualan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan SDM di UMKM Viva jersey Bekasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif serta pengumpulan data menggunakan teknik wawancara kepada 2 informan kunci serta 1 informan triangulasi. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan oleh UMKM Viva jersey dinilai cukup baik. Hal ini terbukti karena UMKM Viva jersey cukup memperhatikan pengembangan sumber daya manusia mulai dari pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, keahlian karyawan, serta wawasan karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, UMKM, penelitian kualitatif

ABSTRACT

Human resource development is an important element for the development and sustainability of the company, because without good human resource development it can affect the company's performance to be less than optimal and ultimately affect sales. The purpose of this thesis research is to determine the development of human resources in SMEs Viva jersey Bekasi. The type of research used in this study is descriptive research using qualitative methods and data collection using interview techniques to 2 key informants and 1 triangulation informant. The results of the research shows that human resource development carried out by MSME Viva jersey are considered quite good. This is evident because the Viva jersey MSMEs pay enough attention to the development of human resources starting from the development of employee knowledge, employee skills, employee expertise, and employee insight.

Keywords: Human Resource Development, MSME, qualitative research

PENDAHULUAN

Undang – undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 mengatur tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM adalah jenis usaha yang paling banyak jumlahnya di Indonesia, tetapi sampai saat ini batasan mengenai usaha kecil di Indonesia masih beragam. Menurut Undang-Undang nomor 20 Tahun 2008 pengertian Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dikelompokkan ke dalam tiga pengertian yakni:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan maupun badan usaha perorangan yang memiliki kriteria kekayaan bersih paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah). Sebagian besar usaha mikro merupakan usaha di sektor non formal, yang tidak dicatatkan bentuk badan usahanya. Usaha kecil juga cenderung jarang melakukan pencatatan keuangan secara rapi dan terstruktur. Pengelolaan keuangan usaha dan pribadi seringkali tidak dipisahkan. Jenis usaha mikro di antaranya itu warung kelontong, warung nasi, tukang cukur, tambal ban, peternak lele, peternak ayam, dan sebagainya.

2. Usaha kecil adalah entitas yang memiliki kriteria 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. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).
3. Usaha menengah adalah entitas usaha yang memiliki kriteria kekayaan bersih dari Rp. 500.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah). Usaha menengah tersebut juga termasuk kriteria UMKM disebabkan karena kepanjangan UMKM itu sendiri yakni Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Sebagian besar usaha menengah telah melakukan pencatatan keuangan dengan lebih rapi dan melakukan pemisahan keuangan pribadi dengan usaha.

Ciri – ciri dari sebuah usaha yang tergolong UMKM sebagai berikut: (Suryani, Siregar,& Ika 2020:3)

1. Jenis / barang komoditi usahanya tidak selalu tetap, sewaktu- waktu dapat berganti.
2. Tempat usahanya tidak selalu menetap, sewaktu-waktu dapat pindah tempat.
3. Belum melakukan administrasi keuangan yang sederhana sekalipun, dan tidak memisahkan keuangan keluarga dengan keuangan usaha.
4. Sumber daya manusianya (pengusahanya) belum memiliki jiwa wirausaha yang memadai.
5. Tingkat pendidikan rata-rata sangat rendah
6. Umumnya belum akses kepada perbankan, namun sebagian dari mereka sudah akses ke lembaga keuangan nonbank.
7. Umumnya tidak memiliki izin usaha atau persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak).

Peranan UMKM dalam perekonomian Indonesia sangatlah strategis dalam menjalankan roda perekonomian bangsa dan berperan besar bagi perekonomian Indonesia. Saat krisis ekonomi beberapa tahun yang lalu UMKM tetap dapat bertahan. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2012) memperlihatkan bahwa pasca krisis ekonomi 1997 – 1998, jumlah UMKM tidak berkurang tetapi meningkat terus bahkan mampu menyerap 85 juta hingga 107 juta tenaga kerja sampai 2012. Pada waktu itu, jumlah usaha di Indonesia sebanyak 56.539560 unit, 99,99% adalah UMKM, sisanya 4.968 unit atau sekitar 0,01% adalah usaha besar. Data tersebut membuktikan bahwa UMKM merupakan pasar yang sangat potensial untuk industri jasa keuangan terutama bank untuk menyalurkan pembiayaan karena sekitar 60% – 70% pelaku UMKM belum memiliki akses pembiayaan perbankan (Wijaya dalam Suryani, Siregar, & Ika, 2020).

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki peranan yang sangat vital di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara - negara berkembang seperti Indonesia saja, tetapi juga di negara- negara maju. Di Indonesia peranan UMKM selain berperan dalam pertumbuhan pembangunan dan ekonomi, UMKM juga memiliki peran yang sangat penting dalam mengatasi masalah pengangguran. Tumbuhnya usaha mikro menjadikannya sebagai sumber pertumbuhan kesempatan kerja dan pendapatan. Dengan banyak menyerap tenaga kerja berarti UMKM juga punya peran strategis dalam upaya pemerintah dalam memerangi masalah kemiskinan dan pengangguran (Abduh, 2017:29).

Menurut data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia (Depkop.go.id, 2017), UMKM telah banyak menyumbang terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) Nasional. Pada tahun 2017 jumlah UMKM mencapai 62.922.617 unit dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 64.194.057 unit. Itu artinya setiap tahun UMKM selalu mengalami kenaikan. Selain itu kontribusi sektor UMKM terhadap Produk Domestik Bruto juga mengalami peningkatan dari 60,90% menjadi 61,07% dalam kurun waktu 2017-2018. Serapan tenaga kerja pada sektor ini juga meningkat dari 96,82% menjadi 97,00% pada tahun yang sama. Akan tetapi selama ini permasalahan yang sering timbul di dalam UMKM adalah rendahnya sumber daya modal dan juga rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan UMKM. Untuk masalah sumber daya modal pemerintah telah memberikan solusi

yaitu dengan adanya bantuan yang dilakukan oleh lembaga keuangan berupa penyaluran kredit UMKM dan juga bantuan KUR (Kredit Usaha Rakyat). Sedangkan untuk kualitas sumber SDM (Sumber Daya Manusia) diperlukan adanya hal penting yang dilakukan yaitu melakukan pengembangan SDM. Pengembangan SDM merupakan salah satu kunci sukses dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan perusahaan. SDM atau karyawan di suatu lembaga sangat penting peranannya dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

“Viva Jersey” merupakan salah satu UMKM yang memproduksi berbagai macam kostum atau seragam sepakbola, futsal maupun basket. “Viva Jersey” berdiri pada tahun 2012 dan sekarang telah memiliki dua buah cabang toko; toko pertama berada di Bekasi Timur, lalu toko kedua berada di Cikarang. “Viva jersey” sendiri telah melakukan berbagai inovasi produk, promosi, dengan rencana yang matang, melibatkan media sosial, serta memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen. Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir perkembangan UMKM *jersey* di Bekasi mengalami peningkatan. Akan tetapi terdapat beberapa kendala dalam pengembangan bisnis tersebut salah satunya adalah kualitas SDM yang rendah dan keterbatasan untuk produksi serta ketersediaan bahan baku. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengembangan SDM di Viva Jersey. Pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan dalam suatu usaha agar pengusaha dan karyawan dapat didorong belajar berkembang untuk meningkatkan mutunya melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan. Apabila sumber dayanya bagus maka setiap karyawan akan bekerja secara efisien dan efektif. Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh UMKM Viva Jersey?

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian mengenai pengelolaan SDM di UMKM bukan merupakan hal yang baru, ada penelitian-penelitian sebelumnya yang telah meneliti topik yang sama. Esay dan Ardianti (2013), menulis tentang “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro dan Kecil Di Jawa Timur”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data berupa kuesioner dan studi dokumentasi. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Selanjutnya, jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan skala ordinal, yaitu Skala Likert. Kemudian studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari literatur dari berbagai sumber yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan untuk menunjang dalam penyelesaian masalah. Usaha Formal dan Informal yang menjadi objek dalam penelitian ini berjumlah 141 perusahaan yang beroperasi di kota Banyuwangi, Bojonegoro, Gresik, Jember, Kediri, Malang, Mojokerto, Nganjuk, Pamekasan, Pasuruan, Sidoarjo, Situbondo dan Surabaya. Pertimbangan dalam memilih subjek dalam penelitian ini adalah berdasarkan pemilik usaha dengan ciri – ciri memiliki usaha mikro-kecil berdasarkan Undang – undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008, dan bertempat di Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengelolaan sumber daya manusia pada usaha formal dan informal di Jawa Timur, yang meliputi: pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh pemilik usaha formal dan informal di Jawa Timur, pada kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, pemberian kompensasi, dan pengadaan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja berada pada kategori cukup baik; sedangkan penilaian prestasi kerja berada pada kategori baik.

Berikutnya adalah penelitian Khurotin dan Afrianty (2018) dengan judul “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang”. PT Beon Intermedia merupakan salah satu perusahaan swasta yang menyediakan layanan *hosting* dan *domain* untuk kepentingan pengguna internet. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2009 dan memiliki kurang lebih 7000 *customers*. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Beon Intermedia, karyawan baru dan lama, baik karyawan operasional maupun manajerial

yang berjumlah 40 orang. Sedangkan informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sumber Daya Manusia dan Departemen Keuangan di PT Beon Intermedia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan.

Penelitian berikutnya adalah yang dilakukan oleh Asrudi (2018) dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), di Kabupaten Tanggamus”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana proses pendidikan dan pelatihan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Tanggamus. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya, teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses pendidikan dan pelatihan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan BUMDes di Kabupaten Tanggamus belum berjalan optimal. Penyebabnya adalah latar belakang pendidikan para pengurus/pegawai Badan Usaha Milik Desa adalah lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sampai Sekolah Menengah Atas (SMK). Ditambah lagi minimnya pengalaman dalam tata kelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), maka sangat butuh pengetahuan lebih mendalam mengenai pengelolaan Badan Usaha Milik Desa. Program pendidikan bagi pengurus juga belum berjalan dengan optimal, hal ini dikarenakan belum adanya kurikulum dasar yang mendukung dan keterbatasan anggaran dana mengingat begitu banyak jumlah pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Tanggamus.

Fokus penelitian yang penulis lakukan memang sama dengan ketiga penelitian di atas, yaitu mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Perbedaannya hanyalah pada subyek penelitian. Subyek penelitian penulis adalah UMKM yang menjual pakaian seragam olahraga.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Dressler (2018:5) adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Karenanya, topik yang akan dibahas harus memberikan konsep – konsep dan teknik–teknik yang dibutuhkan untuk menentukan aspek “manusia” atau personil dalam pekerjaan manajemen. Ini termasuk (Dressler, 2018:5):

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan.
3. Memilih calon karyawan.
4. Mengorientasikan dan melatih karyawan – karyawan baru.
5. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan).
6. Memberikan insentif dan keuntungan.
7. Menilai prestasi.
8. Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, memberikan disiplin).
9. Melatih dan mengembangkan manajer.
10. Membangun komitmen karyawan.

Selain itu, para manajer harus mempunyai pengetahuan tentang (Dressler, 2018:5):

- Kesempatan yang setara dan tindakan yang disetujui.
- Kesehatan dan keamanan karyawan.
- Keluhan hubungan pekerja.

Dari pengertian di atas jelas bahwa manajemen SDM berujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam roda organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya.

Fungsi Manajemen SDM

Menurut Riniwati (2016:44) fungsi MSDM dibagi menjadi 2 yaitu, fungsi manajerial dan operasional. Tugas pokok dan fungsi MSDM adalah mengelola SDM atau staf perusahaan secara efektif dan agar SDM sebagai staf dan SDM sebagai manajemen dapat menumbuhkan sikap saling memuaskan dalam hal tugas – tugasnya yang telah tertuang dalam tugas pokok dan fungsi masing – masing individu dalam perusahaan sesuai posisinya. MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang kajiannya khusus pada SDM. Fungsi SDM sama dengan fungsi manajemen secara umum, yaitu: (1) Fungsi Manajerial meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*); 2 Fungsi Operasional, meliputi pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Berbagai kegiatan dalam rangka manajemen SDM seperti dikemukakan di atas apabila telah terlaksana secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan SDM yang ada pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen SDM sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDM dalam berkarya. Pelaksanaan *Job analysis*, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapat bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat. Sedangkan pelaksanaan fungsi - fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatkan motivasi kerja SDM (Riniwati, 2016:44). Dalam penelitian ini penulis ingin meneliti apakah perusahaan atau UMKM telah menjalankan fungsi manajemen sebagaimana dijelaskan yaitu, fungsi manajerial dan fungsi operasional. Dengan begitu penulis dapat mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan oleh UMKM Viva Jersey.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya melalui pendidikan pelatihan dan pembinaan (Silalahi dalam Widodo 2020:92). Selanjutnya Bangun (2012:200) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Berikut ini adalah 5 langkah proses pelatihan dan pengembangan SDM menurut Dressler (2018:281), yaitu sebagai berikut.

1. Analisis Kebutuhan: mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi.
2. Merencanakan Instruksi : untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan, dan aktivitas.
3. Validasi: di mana orang-orang yang terlibat membuat sebuah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang dapat mewakili.
4. Menerapkan: menerapkan program itu yaitu melatih karyawan yang ditargetkan.
5. Evaluasi: menilai keberhasilan atau kegagalan dari program tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi karyawan agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Dengan kata lain, pengembangan SDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan,

kemampuan, atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Jadi, pengembangan SDM tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kualitatif. Creswell (2013:4) mendefinisikan metode kualitatif sebagai metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna oleh sejumlah individu atau sekelompok orang yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara.

Subjek penelitian ini adalah pemilik dan karyawan dari *outlet* UMKM Viva jersey di Bekasi dan di Cikarang. Penulis juga menggunakan metode triangulasi guna membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda, yakni dengan menambah subjek penelitian dari orang yang pernah membeli produk dari UMKM Viva Jersey. Dengan demikian, informan penelitian ini adalah: 1 orang pemilik UMKM Viva Jersey, 1 orang karyawan yang menangani bidang penjualan, dan 1 orang yang pernah membeli produk jersey dari UMKM Viva Jersey (sebagai informan triangulasi). Jadi, total informan dalam penelitian ada 3 orang.

HASIL PENELITIAN

Analisis Kebutuhan

Pada analisis kebutuhan khususnya untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai, Viva jersey mencari karyawan yang sudah handal di dalam bidangnya masing-masing. Contoh, untuk di bidang desain maka yang dicari adalah orang-orang yang memang kompeten dan berpengalaman di bidang desain dengan menguasai aplikasi yaitu, *Corel draw*, *Adobe illustrator*, *Photoshop*, begitu pula untuk bidang konveksi atau jahit-menjahit yang dicari adalah orang-orang yang memang mempunyai pengalaman dalam menjahit. Berbeda dengan bagian *press* atau sablon dan juga sublim, tidak perlu *skill* khusus karena calon karyawan akan diberikan semacam *training* atau metode pelatihan karena proses sablon *press* dan sublim tidak terlalu sulit maka tidak diperlukan *skill* khusus.

UMKM Viva jersey sendiri tidak mementingkan latar belakang pendidikan calon karyawannya, yang paling penting calon karyawan itu sudah berpengalaman atau mau belajar. Lalu karyawan yang sudah ada saat ini menurut Muhammad Imam Kurniawan (MIK, *owner*) pun juga sudah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Viva jersey. Kemudian MIK mengutarakan lebih lanjut bahwa Viva jersey tidak memiliki program pengembangan sumber daya manusia. Menurutnya baik *owner* maupun karyawan di Viva jersey sama – sama belajar dalam menjalankan bisnis *jersey* tersebut. Namun, walaupun demikian, MIK membicarakan program atau *planning* untuk kedepannya kepada para karyawan.

Selanjutnya informan 2 yaitu, Ahmad Rohandi Wibowo (ARW) menceritakan bagaimana ia bisa bekerja di Viva jersey. Menurutnya awalnya ia memang sudah berteman dengan *owner* dari Viva jersey, kemudian diajak untuk bekerja di Viva jersey oleh temannya tersebut dan akhirnya ia menerima tawaran tersebut dan bekerja di Viva jersey. Menurut ARW, pengalaman selama ia bekerja di Viva jersey banyak ilmu yang didapat, dari mulai tidak bisa mengoperasikan mesin serta tidak mengerti bagaimana cara desain. Setelah itu ia dilatih hingga akhirnya mampu mengoperasikan mesin dan memahami cara desain. ARW juga menceritakan bagaimana awalnya ia tidak mengetahui seputar bahan-bahan jersey. Namun setelah

bergabung dan bekerja di Viva jersey, ia jadi banyak mengetahui tentang bahan – bahan jersey itu sendiri. Kemudian ARW juga bercerita bahwa bekerja di Viva jersey tidak sesuai dengan latar pendidikan yang ia miliki, namun bermodalkan keterampilan dan pengetahuan seputar olahraga membuat ia dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja di Viva jersey. Lalu ARW juga mengatakan bahwa sebenarnya Viva jersey memiliki pelatihan. Pelatihan tersebut berupa *training* untuk mengoperasikan mesin *cutting press* atau sablon, dan bagaimana cara mendesain.

Jadi dari analisis kebutuhan, penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh Viva jersey sudah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh UMKM. Kemudian Viva jersey juga memiliki program pengembangan SDM, karena para karyawannya diberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.

Merencanakan Instruksi

Di bagian ini penulis ingin menggali lebih dalam apakah Viva jersey mempunyai program pelatihan kerja serta instruksi kerja kepada para karyawan. Menurut Muhammad Imam Kurniawan (MIK, *owner*) bahwa pelatihan yang ideal adalah dengan cara terjun langsung dan sama – sama belajar seiring berjalannya waktu. Karena dengan begitu menurutnya nantinya karyawan akan punya pengalaman tersendiri. Selanjutnya untuk program pelatihan yang diterapkan kepada karyawan menurut MIK adalah dengan cara pelatihan 2 sampai 3 hari mengenai cara mengoperasikan mesin untuk karyawan baru. Setelah karyawan sudah bisa mengoperasikan mesin dengan lancar baru akan dilepas dan pelatihan yang diberikan dinilai cukup.

Selanjutnya untuk instruksi kerja menurut keterangan MIK (*owner*), setiap pegawai memiliki tugas masing – masing di bagiannya. Bagian desain fokus terhadap desain, bagian konveksi fokus terhadap jahit-menjahit serta bagian operator mesin fokus pada proses sublimasi dan sablon. Hal tersebut didukung oleh keterangan yang diberikan oleh informan 2 yaitu Ahmad Rohandi Wibowo (ARW), bahwa instruksi kerja atau arahan memang ada dan instruksi kerja tersebut akan diberikan langsung oleh *owner* dari Viva jersey itu sendiri dan seluruh karyawan akan diarahkan tentang *job desk* nya lalu karyawan akan mengikutinya. Menurut mas Andi, ia juga sudah memahami seluruh instruksi yang diberikan oleh Viva jersey.

Informan 1 juga menjelaskan bahwa yang berhak mengambil keputusan bila sedang terjadi masalah adalah sang *owner* sendiri, begitu pula jika sang *owner* sedang tidak berada di toko Viva jersey maka karyawan akan mengkonfirmasi terlebih dahulu masalah tersebut kepada *owner* lalu si *owner* yang akan mengambil keputusan. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari informan 2 yaitu, Ahmad Rohandi Wibowo (ARW). Menurutnya jika ada suatu masalah maka akan mencari solusi bersama sang *owner* untuk pemecahan masalah tersebut.

Dalam aspek merencanakan instruksi penulis dapat menyimpulkan bahwa Viva jersey memiliki program pelatihan kerja serta instruksi kerja untuk setiap karyawan di bidangnya masing- masing. Kemudian jika terjadi suatu masalah, yang berhak mengambil keputusan hanyalah *owner*.

Validasi

MIK mengatakan bahwa di Viva jersey tidak ada pelatihan di dalam kelas yang tujuannya meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan karyawan. Menurutnya hanya ada *training* untuk bagaimana cara menggunakan mesin, bagaimana cara untuk mendesain dengan mengikuti cara dan standar yang telah ditetapkan oleh Viva jersey. Informan 1 yaitu MIK juga mengatakan bahwa tidak merasa kesulitan untuk memberikan pelatihan atau *training* tersebut, karena menurutnya Viva jersey biasanya mencari tenaga kerja yang memang sudah menguasai bidangnya. Misalnya di bidang desain ataupun di bidang konveksi untuk menjahit.

Informan 2 ARW juga mengatakan bahwa tidak ada pelatihan khusus di dalam ruangan atau kelas untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan karyawan. Ia hanya menyebutkan bahwa hanya ada arahan atau instruksi kerja atau pembagian *jobdesk* di dalam ruang kerja. dan ia sendiri berada ruangan tersebut bersama karyawan yang lainnya saat sang *owner* memberikan arahan tersebut. Instruksi kerja yang

diterima pun akan berbeda setiap harinya tergantung dengan pesanan atau *order* yang bersangkutan. Selanjutnya ARW mengutarakan bahwa selama ini tidak mengalami kesulitan dalam memahami arahan yang diberikan oleh Viva jersey, karena menurutnya sang *owner* mengarahkannya dengan baik kepada para karyawan yang ada di Viva jersey itu sendiri.

Jadi, dalam analisis validasi penulis menyimpulkan bahwa Viva jersey tidak memiliki pelatihan di dalam kelas yang tujuannya meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan karyawan. Namun Viva jersey memberikan *training* seputar standar kerja yang ditetapkan oleh Viva jersey dan perusahaan tidak merasa kesulitan untuk melakukan *training* tersebut.

Penerapan

Di dalam perusahaan atau UMKM manapun pasti dibutuhkan kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan bersama, untuk itu dibutuhkan suatu kegiatan untuk menyelaraskan kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan atau UMKM agar terciptanya tujuan utama tersebut. Untuk itu pada analisis penerapan ini penulis ingin mengetahui bagaimana cara UMKM Viva jersey menerapkan pelatihan dan menjalin komunikasi terhadap para karyawan. Menurut informan 1 yaitu MIK, program pelatihan tersebut akan diterapkan apabila jika ada karyawan dari Viva jersey yang ke luar dan akan menerapkan pelatihan atau *training* tersebut kepada karyawan baru. Menurut mas Imam karyawan baru tersebut akan diberi pelatihan terlebih dahulu sebelum karyawan baru tersebut dapat mulai bekerja. Hal tersebut dibenarkan oleh informan 2 yaitu ARW bahwa Viva jersey pernah menerapkan pelatihan tersebut. Menurutnya pelatihan tersebut akan diinstruksikan langsung oleh *owner* dari Viva jersey itu sendiri. Menurut MIK, cara Viva jersey menjalin komunikasi yang baik terhadap para karyawan adalah dengan cara memahami tugas masing – masing serta selalu berkomunikasi seputar masalah kerjaan bila mana ada kendala atau sebagainya. Dengan adanya komunikasi yang baik menjadikan hubungan integrasi antara atasan dan karyawan menjadi lancar.

Apa yang dikatakan oleh MIK di atas selaras dengan pernyataan informan 2 ARW yang mengatakan bahwa *owner* dari Viva jersey itu sendiri melakukan pendekatan kepada setiap karyawannya. Menurutnya dengan begitu proses integrasi antara karyawan dan atasan dapat berjalan lancar dan karyawan dapat mengerti *jobdes* dan tugasnya masing-masing.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pernyataan-pernyataan di atas adalah bahwa Viva jersey sudah pernah menerapkan program pelatihan, kemudian integrasi atau program pelatihan dapat berjalan dengan lancar berkat komunikasi yang baik di dalam Viva jersey itu sendiri.

Evaluasi

Pada analisis evaluasi ini penulis ingin mencari tahu apakah pengembangan SDM atau pelatihan yang telah diterapkan Viva jersey sudah memenuhi tujuan perusahaan serta adakah dampaknya terhadap Viva jersey itu sendiri. Menurut MIK, dengan dilaksanakannya pengembangan sumber daya manusia termasuk *training* yang telah dilakukan oleh Viva jersey sudah memenuhi tujuan dari yang diinginkan oleh perusahaan. Menurutnya setiap orang memang butuh pelatihan, agar dapat memahami hal teknis yang akan dikerjakan oleh karyawan tersebut nantinya. Dengan adanya pelatihan tersebut seseorang akan lebih menghargai waktu, dan juga akan melakukan pekerjaannya secara efisien serta dapat menggunakan bahan baku secara optimal dan tidak banyak membuang-buang bahan baku yang dapat merugikan Viva jersey. MIK juga mengatakan bahwa dampak positif dari diadakannya pengembangan SDM atau pelatihan tersebut adalah karyawan jadi lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. Menurutnya setiap pekerjaan memang akan ada salahnya, namun untuk memperbaiki atau meminimalisasi kesalahan tersebut adalah dengan cara komunikasi dan juga pelatihan berulang.

Kemudian informan 2 ARW berpendapat sama dengan informan 1, bahwa dengan dilaksanakannya pengembangan SDM atau pelatihan oleh Viva jersey sudah memenuhi tujuan perusahaan sesuai yang diinginkan. ARW berpendapat bahwa karyawan sudah memenuhi tujuan yang diinginkan oleh *owner* Viva jersey dan para karyawan sudah mengerti *job desk* nya masing- masing. Lalu menurut ARW

dampak positif dari pelatihan tersebut adalah ia dapat mempelajari dan menambah ilmu dalam bekerja dan menambah pengetahuan juga.

Selanjutnya, menurut keterangan ARW, selama ini Viva jersey telah melakukan evaluasi kerja terhadap kinerja para karyawannya. Menurut ARW evaluasi kerja tersebut dilakukan setiap hari setelah para karyawan selesai bekerja. Adapun yang melakukan evaluasi kerja tersebut adalah *owner* Viva jersey itu sendiri.

Pada analisis evaluasi penulis dapat menyimpulkan bahwa dengan dilaksanakannya pengembangan sumber daya manusia (termasuk pelatihan) sudah memenuhi tujuan yang diinginkan oleh Viva jersey. Hal tersebut juga memberikan banyak manfaat baik untuk Viva jersey maupun karyawan. Kemudian terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki yaitu pada bagian *customer service*.

Pendapat informan triangulasi mengenai Viva Jersey

Kemudahan mendapatkan produk Viva Jersey

Informan triangulasi, Oktavian Catur Pamungkas (OCP, pembeli), menuturkan bahwa cukup mudah untuk mendapatkan produk dari Viva jersey, karena Viva jersey sendiri aktif di sosial media dan lokasi toko dari Viva jersey itu sendiri berada di pusat kota Bekasi serta dekat dari sekolah maupun Gelanggang Olahraga (GOR) futsal.

Keterlibatan pembeli dalam desain produk

Menurut keterangan dari informan 3 yaitu OCP, bahwa calon pembeli akan dilibatkan dalam proses menyusun desain *jersey* sesuai dengan yang diinginkan oleh calon pembeli tersebut. Jika calon pembeli tidak memiliki ide desain untuk *jerseynya*, maka calon pembeli akan diberikan referensi desain yang tersedia dalam katalog yang dimiliki oleh Viva jersey. OCP melanjutkan, bahwa selaku pembeli mekanisme yang digunakan oleh Viva Jersey dalam proses produksi dengan melibatkan pembeli dalam proses menyusun desain sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh pembeli. Karena menurutnya pembeli akan dilayani langsung oleh karyawan di bagian desain yang akan membantu proses desain sampai hasilnya benar-benar seperti apa yang diinginkan oleh pembeli. Lalu OCP juga berpendapat bahwa selama ia melakukan *order*, Viva jersey tidak mengalami kesulitan untuk membuat desain sesuai dengan yang diinginkan oleh pembeli.

OCP mengatakan manfaat yang diterima oleh pembeli dari mekanisme yang melibatkan pembeli dalam proses desain tersebut adalah menjadikan pembeli lebih puas, karena pembeli dapat menerapkan idenya untuk digunakan dalam *jerseynya*. Lalu menurut OCP, kendala yang dihadapi dalam proses menyusun desain adalah jika si pembeli memberikan desain dalam bentuk foto, karena pastinya akan membutuhkan waktu untuk mendesain ulang dari foto tersebut. Namun OCP menyebutkan bahwa cukup terbantu karena tenaga desain yang dimiliki oleh Viva jersey menurutnya cukup berpengalaman.

Menurut OCP, pelaksanaan program yang melibatkan pembeli dalam penyusunan desain sudah memenuhi tujuan yang diinginkan oleh pembeli. Karena menurutnya ide desain yang dimiliki oleh pembeli dapat dituangkan dalam desain *jersey* yang dipesannya. Lalu menurut OCP, keterlibatan pembeli dalam penyusunan desain *jersey* tersebut sangat memuaskan. Namun OCP juga menyarankan agar Viva jersey memperbaiki pelayanan pada *customer servicenya*, karena menurutnya admin *customer service* dari Viva jersey *slow respon* atau lama dalam membalas *chat*. Tetapi OCP juga memaklumi hal tersebut karena menurutnya mungkin terdapat antrian *order* yang cukup banyak.

Diskusi dan Pembahasan

Pada masa pandemi covid 19 seperti saat ini UMKM menjadi usaha yang sangat terdampak karena adanya pembatasan aktivitas serta anjuran untuk tidak membuat kerumunan. Viva jersey juga tentunya sangat terdampak. Berbagai upaya dilakukan oleh Viva jersey untuk mencari solusi dan beradaptasi agar dapat tetap mempertahankan bisnisnya, salah satunya dengan cara mengalihkan pesanan melalui media *digital* atau *online* seperti *whatsapp* dan Instagram. Jika sebelum pandemi biasanya konsumen dapat datang langsung untuk mengkonsultasikan desain *jerseynya* ke toko, pada masa pandemi ini kegiatan tersebut

dialihkan hanya melalui pesan via *whatsapp* saja. Pembeli masih dapat mengunjungi toko Viva jersey namun jumlahnya dibatasi maksimal hanya 2 orang saja dan tetap harus sesuai dengan anjuran protokol kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah. Kemudian Viva jersey juga gencar melakukan promosi di berbagai media sosial seperti *Facebook* dan *Instagram Ads* untuk mendongkrak pesanan dan memberikan promo diskon harga agar dapat menarik minat calon pembeli supaya tertarik membeli atau memesan produk dari Viva jersey. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia untuk UMKM di masa pandemi yang lebih tepat adalah pelatihan mengenai *digital marketing*, *e-commerce* atau mengenai *cost of production*.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis, menurut keterangan MIK selaku pemilik, penjualan produk dari Viva jersey mengalami penurunan selama masa pandemi. Hal tersebut tak lepas dari pembatasan kegiatan yang diberlakukan oleh pemerintah untuk memerangi pandemi ini. Dengan diberlakukannya pembatasan tersebut berakibat pada tutupnya sejumlah GOR *futsal* (gedung olahraga) dan juga lapangan sepakbola karena aturan yang melarang orang-orang untuk berkerumun demi mencegah penyebaran rantai virus covid 19. Karena kegiatan yang menunjang penjualan Viva jersey tersebut berkurang selama pandemi ini menyebabkan minat masyarakat untuk membeli produk *jersey* pun turun, masyarakat lebih memilih untuk memenuhi kebutuhan untuk kesehatannya terlebih dahulu. Itulah sebabnya MIK mengatakan bahwa penjualan dari Viva jersey mengalami penurunan selama masa pandemi ini. Namun ia tidak tinggal diam, bersama para tim di dalam Viva jersey berusaha agar Viva jersey tetap dapat bertahan dan mampu ke luar dari situasi sulit ini dengan cara memberikan diskon potongan harga untuk setiap pembelian produk dari Viva jersey. Selain itu, gencar melakukan promosi di media sosial milik Viva jersey dan juga terus berinovasi agar bisnis *vendor jersey* tersebut dapat terus berjalan.

Penelitian penulis ini mempunyai kesamaan dengan penelitian dari Khurotin dan Aftiany (2018) sehingga hasil penelitiannya pun sama, yaitu pelatihan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan juga dapat meningkatkan kompetensi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Dari hasil penelitian penulis, dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta wawasan dari para karyawannya. Penelitian Khurotin dan Aftiany (2018) bertujuan untuk menjelaskan analisis kebutuhan, metode, manfaat, faktor pendukung, faktor penghambat dan metode evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil dari penelitian Khurotin dan Aftiany (2018) menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM terbukti dapat memberikan manfaat baik bagi individu karyawan maupun untuk perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Dressler (2018) yaitu, analisis kebutuhan, merencanakan instruksi, validasi, menerapkan, dan evaluasi. Walaupun menggunakan indikator pengembangan SDM yang berbeda, tetapi hasil penelitian penulis dan Khurotin dan Aftiany (2018) dapat dikatakan sama, yaitu bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan manfaat bagi karyawan karena dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan dan juga bagi perusahaan karena kinerja tiap individu karyawan dapat menjadi lebih baik.

Penelitian penulis ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia pada usaha bisnis tepatnya di UMKM. Dalam situasi normal (tidak ada pandemi), dengan adanya pengembangan SDM yang dilakukan UMKM membuktikan bahwa hal tersebut dapat diterapkan pada perusahaan maupun UMKM lain untuk memberdayakan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki supaya dapat mengasah keterampilan, menambah wawasan, dan meningkatkan produktivitas. Penelitian ini memperlihatkan bahwa perusahaan atau UMKM yang menerapkan program pengembangan SDM dapat menjadi lebih produktif dalam melakukan kegiatan produksi sehari-hari dan hal tersebut pada akhirnya berpengaruh pada pendapatan yang diterima oleh UMKM yang bersangkutan. Dengan demikian pengembangan SDM (khususnya mengenai pelatihan yang berkaitan dengan *digital marketing*, *e-commerce* dan *cost of production*) dapat dimanfaatkan oleh perusahaan khususnya oleh UMKM, untuk meningkatkan laba atau penjualan, terutama di masa pandemi ini.

SIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh UMKM Viva jersey dinilai sudah cukup baik. Hal ini karena Viva jersey cukup memperhatikan pengembangan sumber daya manusia mulai dari pengembangan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta wawasan dari para karyawannya. Ini semua karena Viva jersey memberikan pelatihan bagaimana cara mengoperasikan mesin, pelatihan untuk melakukan desain dengan benar, lalu diberi tahu berbagai jenis bahan-bahan *jersey* dan mereka juga diberikan pelatihan dalam bidang *marketing* yaitu *e-commerce*.

UMKM Viva jersey sudah memiliki sumber daya manusia yang cukup dan kompeten, karena dalam mencari tenaga kerja Viva jersey juga memperhatikan keahlian dan mencari calon karyawan yang memang sudah handal khususnya di bagian desain dan di bidang konveksi. Namun untuk bagian pres sublimasi atau sablon Viva jersey tidak terlalu memperhatikan latar belakang pendidikan karyawannya, karena nantinya mereka akan diberikan pelatihan sebelum dapat mulai bekerja.

Jadi, dengan demikian, secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan Viva jersey menurut pendapat penulis sudah cukup baik. Ini dapat dilihat dari hasil observasi yang telah dilakukan dan respon dari para informan yang menunjukkan bahwa konsumen merasa cukup puas dengan produk yang dihasilkan oleh Viva jersey.

REKOMENDASI

Penelitian ini hendaknya dapat dikembangkan secara lebih dalam lagi, baik kualitatif maupun kuantitatif, dengan melibatkan beberapa UMKM, dengan fokus pada keberlangsungan UMKM di masa pandemi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, T. (2017). *Strategi Internasionalisasi UMKM*. Makassar: CV Sah Media.
- Asrudi (2018), Universitas Bandar Lampung, “*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)*”. Kab.Tanggamus, Lampung.academia.edu/37142747/Jurnal_Analisis_Pengembangan_SDM_Dalam_Meningkatkan_Bumdes_Di_Kabupaten_Tanggamus
- Badan Pusat Statistik. (2012). Keadaan Ketenagakerjaan Agustus 2012. *Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik*, No.75/11/Th. XV, 5 November (2012).
- Creswell, J. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dressler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTIndeks.
- Essay, Noiva Aristyani, & Ardianti, RR. Retno. (2013). “*Pengelolaan Sumber Daya Manusia*”. Studi Usaha Mikro dan Kecil Di Jawa Timur. Surabaya: Jurusan Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra [http://www.depkop.go.id/uploads/laporan/1580223129_Perkembangan%20Data20Usaha%20Mikro,%20Kecil,%20Menengah%20\(UMKM\)%20Dan%20Usaha%20Besar%20\(UB\)%20TAHUN%202017%20%202018.pdf](http://www.depkop.go.id/uploads/laporan/1580223129_Perkembangan%20Data20Usaha%20Mikro,%20Kecil,%20Menengah%20(UMKM)%20Dan%20Usaha%20Besar%20(UB)%20TAHUN%202017%20%202018.pdf).
- Khurotin, N., & Aftiany, T. W. (2018). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 64 No. 1*, 195-203.
- Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) Dan Usaha Besar (UB). (2018). Retrieved 425, 2020, from Depkop:
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Media.
- Suryani, Y, Siregar, M & Ika, D. (2020). *Panduan Penyusunan Laporan Keuangan UMKM*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Undang – undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008.
- Widodo, D. S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Peluang Dan Tantangan Pendidikan Tinggi Di Indonesia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.