

## Penyuluhan Dasar Memulai Bisnis Rintisan dari Aspek Sumber Daya Manusia untuk Komunitas Silver Interfor

Anita Maharani

Universitas Bina Nusantara, Indonesia

Correspondence: [anita.maharani@binus.edu](mailto:anita.maharani@binus.edu)

### ABSTRACT

*The purpose of the implementation of community service is to provide a brief training on the introduction of business start-ups, in terms of two things namely servicescape and human resource management. The approach to implementing community service is through the implicit method, where it is hoped that community service participants will get an idea of the business start-up. Silver Interfor Community is a participant of this community service, which was founded at Bina Nusantara University and aims as a community gathering who wants to gain practical knowledge. The result of this community service is the transfer of knowledge from the community service provider to the participants, in this case, the community.*

**Keywords:** Business; Start-up; Human Resources

### ABSTRAK

*Tujuan dilaksanakannya pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk memberikan pelatihan singkat tentang pengenalan bisnis start-up, ditinjau dari dua hal yaitu servicescape dan manajemen sumber daya manusia. Pendekatan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat adalah melalui metode implisit, dimana diharapkan peserta pengabdian masyarakat mendapatkan gambaran tentang start-up usaha. Silver Interfor Community merupakan salah satu peserta pengabdian masyarakat yang didirikan di Universitas Bina Nusantara ini bertujuan sebagai wadah berkumpulnya komunitas yang ingin menimba ilmu praktis. Hasil dari pengabdian masyarakat ini adalah transfer ilmu dari pemberi layanan kepada peserta, dalam hal ini masyarakat.*

**Keywords:** Bisnis; Start-up; Sumber Daya Manusia.

Copyright © 2022 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

### 1. Pendahuluan

Permasalahan yang dihadapi oleh komunitas Silver Interfor di tahun 2020 yang lalu adalah terkait tentang metode memulai bisnis baru, terutama karena pada tahun 2020 adalah masa dimana pandemi Covid-19 terjadi dan merubah semua kebiasaan, yang berdampak tidak terkecuali pada UMKM. Padahal di sisi lain, UMKM memiliki potensi perkembangan yang sangat baik, sebagaimana ditunjukkan pada ilustrasi berikut ini



**Gambar 1.** Perkembangan Jumlah UMKM (Sumber: Kemenkop dan UKM diunduh dari Koran Jakarta, 2021)

Berdasarkan gambar di atas diketahui, bahwa kurang lebih dari tahun ke tahun perkembangan UMKM selalu mengalami perubahan, yang menariknya adalah di tahun 2020, jumlah UMKM serupa dengan jumlah UMKM di tahun 2018. Dengan kata lain, meskipun tidak terlalu signifikan perubahannya, namun penurunan jumlah UMKM dari tahun 2019 ke 2020 yang menurut sumber koran-jakarta.com (2021) disebutkan karena modal yang semakin berkurang, sehingga ketika pemerintah memberikan dukungan berupa permodalan melalui program restrukturisasi kredit, hal ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh UMKM untuk mempertahankan bisnis dan bahkan melakukan upaya untuk melakukan bisnis dengan baik (Sumber: kemenkeu.go.id, 2021).

Gambaran di atas tentunya menjadi alasan yang kuat ketika komunitas Silver Interfor memerlukan “pandangan” dan “dorongan” untuk memahami cara memulai bisnis baru dengan kreatif. Menurut Wijanarko dan Susila (2016) untuk menjadi kreatif, UMKM harus dapat memenuhi faktor kunci yang antara lainnya adalah promosi, merek, minat untuk berwirausaha, dan jejaring (baik dengan sesama pemilik bisnis maupun pemerintah). Dengan kata lain, pelaku UMKM harus dapat memikirkan faktor-faktor kunci tersebut bila ingin kuat bersaing dalam bisnis, sehingga pelaku UMKM memainkan peranan penting dalam pengelolaan bisnisnya, dan pelaku UMKM harus didukung oleh sumber daya manusia yang kuat.

Komunitas Silver Interfor merasa perlu untuk mendapatkan informasi tentang langkah-langkah yang harus ditempuh dalam rangka memulai bisnis, namun dari sisi manajemen sumber daya manusia. Tan (2017) menyebutkan tentang adanya penelitian tentang perusahaan rintisan New York City, dan penelitian ini menunjukkan bahwa 33 persen pendiri yang dibimbing oleh wirausahawan sukses kemudian menjadi bisnis yang berkinerja terbaik - lebih dari tiga kali kinerja perusahaan teknologi lain yang berbasis di New York. Berdasarkan penelitian tersebut, diusulkan bahwa aktivitas mentoring memungkinkan para pelaku UMKM menjadi lebih sadar diri dan fokus pada kelemahan untuk membangun perusahaan yang lebih baik. Hal ini karena solusi yang ditawarkan dalam aktivitas mentoring dapat

memberikan panduan singkat tentang cara memulai bisnis sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

Mengacu pada Wijanarko et al (2016) yang menyebutkan faktor kunci kesuksesan dan bahwa makalah ini ingin mengangkat mengenai penyuluhan kepada UMKM yang terkait dengan aspek sumber daya manusia, keterkaitan antara faktor kunci dan sdm adalah sebagai berikut. Dilihat dari manajemen sumber daya manusia, salah satu permasalahan yang dialami oleh pelaku usaha UMKM adalah pada saat harus merekrut dan memperkerjakan karyawan. Oleh karena itu pelaksanaan pengabdian masyarakat ini yang dalam konteks manajemen sumber daya manusia adalah tentang langkah-langkah yang dapat ditempuh bagi pemilik bisnis baru, dalam konteks perekrutan dan memperkerjakan karyawan. Hal ini pernah disinggung dalam studi Cassell et al (2002) yang menyebutkan bahwa UMKM memiliki kelemahan dibandingkan perusahaan yang lebih besar karena persoalan sumber daya manusianya. Salah satu cara untuk mengetahui fakta bahwa UMKM belum dapat memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang ideal dapat menggunakan pengukuran. Dalam Storey (1995) sebutkan bahwa ada cara untuk mengukur praktik manajemen sdm di sebuah perusahaan, melalui 25 butir daftar periksa, yang hal ini akan sulit diperoleh dan ditemukan di dalam UMKM, seperti misalnya pelatihan dan pengembangan, prosedur dalam hubungan industrial dan seterusnya. Dengan demikian, hal ini dianggap menarik untuk diangkat dan disampaikan kepada komunitas Silver Interfor.

Dari sisi konseptual, manajemen sumber daya manusia dianggap penting di dalam organisasi karena memiliki definisi sebagai proses yang dilalui di dalam organisasi untuk mendapatkan, melatih, melakukan penilaian dan memberikan kompensasi, menjaga hubungan ketenagakerjaan, Kesehatan dan keselamatan dan memperhatikan keadilan di kalangan karyawan (Dessler, 2003). Kemudian, aktivitas yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia adalah terkait dengan analisis dan perencanaan sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan tunjangan, K3 (Kesehatan, keselamatan dan keamanan), hubungan industrial (Mathis dan Jackson, 2002). Mengacu pada aktivitas yang ideal dilaksanakan dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia, UMKM memiliki peluang besar mempertahankan bisnisnya, sebagaimana disampaikan oleh Langwell dan Heaton (2015) yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam UMKM karena dapat menjamin berjalannya semua inisiatif yang berkaitan dengan keberlanjutan.

Oleh karena itu kegiatan penyuluhan yang dilakukan untuk UMKM Silver Interfor bertujuan untuk memberikan wawasan tentang pengelolaan sumber daya manusia, untuk bisnis rintisan, yang di dalam materi akan disajikan mengenai darimana sebaiknya UMKM memulai Langkah-langkah yang ideal menurut konsep manajemen sumber daya manusia.

Makalah ini disusun sebagai refleksi hasil kegiatan penyuluhan kepada Komunitas Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Silver Interfor yang diselenggarakan secara insidental di tahun 2020 tepatnya di bulan Oktober tanggal 13. Komunitas ini adalah wadah yang berisi para pelaku bisnis atau individu yang memiliki usaha mikro kecil dan menengah dan berada di sekitar Jakarta Bogor Depok Tangerang dan Bekasi. Komunitas ini memiliki laman Facebook dengan nama "Komunitas UMKM Silver Interfor" yang berdasarkan jejak digital di laman tersebut dibentuk dari tahun 2010, dengan demikian, bisa dianggap bahwa komunitas ini terbentuk di tahun yang sama. Keterlibatan Universitas Bina Nusantara terkait dengan komunitas ini adalah untuk membantu komunitas memiliki tambahan pengetahuan, dalam bentuk pelatihan waktu pendek atau kegiatan *workshop* tanpa berbayar.

## 2. Metode Penelitian

Metode pelaksanaan pengabdian masyarakat ini diadaptasi dari Ingamells, Westoby, Caniglia, Wiseman, dan Lathouras (2009) yakni beberapa dimensi metode, antara lainnya: metode implikasi, metode mikro, metode mezzo dan meta-method. Idealnya metode pelaksanaan pengabdian masyarakat adalah meta-method. Namun demikian, metode tersebut tidak mudah dilaksanakan. Oleh karena itu, pelaksana beranggapan bahwa untuk program pengabdian masyarakat yang dilaksanakan menggunakan metode-implicate. Metode implisit adalah di mana praktisi memposisikan diri ke dalam situasi riil bisnis. Menurut Ingamells et al (2009) dalam metode ini, para pelaksana berusaha untuk menjelajah pandangan diri pelaksana dalam posisi bisnis. Pelaksanaan pengabdian masyarakat adalah melalui pelatihan dalam waktu singkat dengan menyediakan bahan bacaan yang berisi panduan singkat mengenai pengenalan bisnis rintisan.

Kegiatan penyuluhan dilaksanakan pada tanggal 13 Oktober 2020, melalui telekonferensi menggunakan aplikasi Zoom. Undangan yang hadir pada saat itu adalah 15 orang dari komunitas UMKM Silver Interfor, dimana jumlah ini jauh lebih sedikit dibandingkan ketika kegiatan penyuluhan dilaksanakan di ruangan kelas di Universitas Bina Nusantara. Kegiatan ini berlangsung selama satu jam, dari pukul 13.00 - 14.00 WIB dan merupakan kegiatan kelas yang berlanjut dari total 17 topik sebagai berikut.

**Tabel 1.** Topik Materi Rangkaian Kegiatan Penyuluhan untuk UMKM Silver Interfor

| Topik               | Tanggal Pelaksanaan | Waktu Pelaksanaan | Media  | Peserta              |
|---------------------|---------------------|-------------------|--------|----------------------|
| Dasar Dasar         |                     |                   |        |                      |
| Kepemimpinan        | 13 Oktober 2020     | 10.20-11.30       |        |                      |
| Manajemen SDM       | 13 Oktober 2020     | 13.00-14.00       |        |                      |
| Manajemen           |                     |                   |        |                      |
| Pemasaran           | 13 Oktober 2020     | 14.00-15.00       | Zoom 2 | UMKM Silver Interfor |
| Formulasi Strategi: |                     |                   |        |                      |
| Blue Ocean Strategy | 13 Oktober 2020     | 15.00-16.00       |        |                      |
| Design Thinking     | 13 Oktober 2020     | 16.00-17.00       |        |                      |
| Financing UMKM      | 14 Oktober 2020     | 09.30-10.20       |        |                      |
| Digital Marketing   | 14 Oktober 2020     | 10.20-11.30       |        |                      |

Penyuluhan yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia masuk ke dalam topik Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan pada tanggal 13 Oktober 2020. Pada persiapan secara teknis, peserta dibagikan materi penyuluhan di saat pelaksanaan, dengan tujuan agar peserta dapat menyimpan materi dan menanyakan kepada fasilitator. Penulis sendiri bertindak sebagai fasilitator.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini penulis akan memaparkan aktivitas yang dilakukan pada saat melakukan kegiatan penyuluhan di tanggal 13 Oktober 2020. Untuk materi penyuluhan yang disampaikan kepada peserta, terdiri dari hasil dan pembahasan sebagai berikut

### 3.1 Hasil

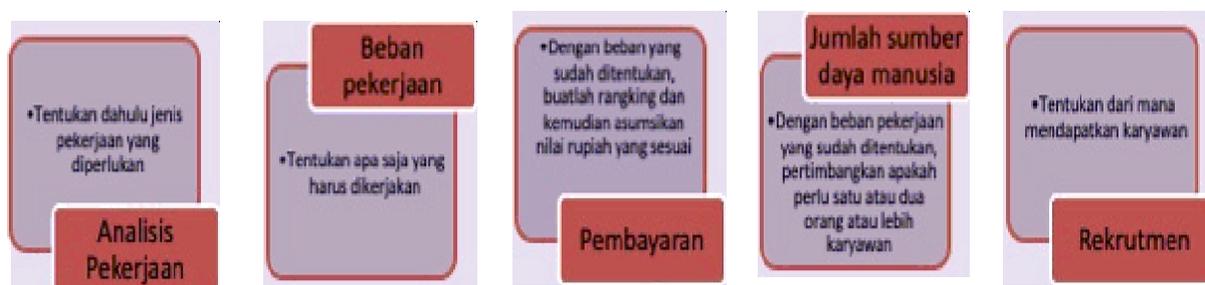
Pada tampilan slide setelah judul, penulis menampilkan tujuan pembelajaran yang ditargetkan dari penyuluhan, ada dua, sebagai berikut:

1. Memahami esensi pengelolaan sumber daya manusia di lingkup bisnis baru
2. Memahami metode untuk pengelolaan sumber daya manusia di lingkup bisnis baru

Kemudian, pada tampilan slide kedua, penulis menampilkan definisi dasar dari manajemen sumber daya manusia, dengan Bahasa yang mudah dipahami, dimana yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah “pihak yang terlibat dalam bisnis, yang membantu pelaku UMKM menjalankan bisnis dengan segala kemampuan yang dimilikinya”. Penulis memilih menggunakan Bahasa yang sederhana, karena audiens kegiatan penyuluhan ini yang berasal dari beragam latar belakang, sehingga tidak memungkinkan untuk menyajikan paparan yang menggunakan Bahasa formal.

Berikutnya pada tampilan slide ketiga, penulis menampilkan slide tentang pentingnya prinsip-prinsip pengelolaan sumber daya manusia, dimana dalam slide tersebut disebutkan bahwa sumber daya manusia dapat menjadi bagian dari kesuksesan bisnis, namun di sisi lain bisa menjadi bagian dari kegagalan bisnis.

Kemudian penulis selaku fasilitator menampilkan tahapan pengelolaan sumber daya manusia yang perlu dilalui oleh pelaku bisnis



Gambar 2. Tahapan pengelolaan sumber daya manusia

### 3.2 Pembahasan

Pengelolaan sumber daya manusia, dianggap sebagai hal yang penting di beragam organisasi, sehingga sejumlah peneliti menaruh perhatian terhadap sumber daya manusia. Semakin pentingnya sumber daya manusia sebagai bagian dari bisnis, juga memiliki kaitan dengan sejumlah hal penunjang bisnis, diantaranya berkaitan dengan pemanfaatan teknologi di dalam bisnis, penggunaan alat komunikasi, yang dianggap bisa menunjang bisnis organisasi. Sehingga, pentingnya sumber daya manusia sebagai bagian dari bisnis, dilihat penting dari sisi permintaan dan penawaran dari pasar tenaga kerja.

Menurut (Audretsch dan Thurik, 2000, 2001), perusahaan pada umumnya ditantang untuk memenuhi kebutuhan penyediaan sumber daya manusia. Untuk UMKM, perihal tenaga kerja bukanlah sesuatu yang mudah, bahkan sama beratnya dengan mencari modal kerja. Terutama bila dikaitkan dengan pasokan dan permintaan yang ada di pasar, belum tentu cukup untuk memberikan UMKM tenaga kerja yang berkualitas dan mau dibayar sesuai kemampuan UMKM; untuk setiap UMKM, tidak hanya mencari karyawan saja, namun melakukan tawar menawar gaji harus cocok untuk UMKM. Dengan demikian, dalam UMKM pun mengalami hal yang sama, dimana UMKM juga harus dapat memenuhi jumlah karyawan untuk membantu bisnis UMKM. Persoalannya tentunya UMKM menghadapi tantangan

untuk mencari karyawan yang sangat terlatih di pasar tenaga kerja, yang sesuai dengan kemampuan UMKM untuk hal penggajian tidak mudah untuk dicarikan solusinya. Sebagaimana dalam Rahma (2021) disebutkan bahwa UMKM di Indonesia masih sulit mencari sumber daya manusia

Salah satu perbedaan paling umum antara organisasi kecil dan besar adalah ketersediaan sumber daya. Secara alamiah, usaha kecil cenderung memiliki sumber daya yang terbatas, termasuk tim SDM kecil (biasanya satu hingga tiga karyawan) dan anggaran terbatas, karena penghasilan UMKM yang tidak sebesar perusahaan. Akibatnya, sistem SDM untuk bisnis kecil tidak mampu berbuat banyak dalam hal pelatihan karyawan, pembangunan tim, dan pengembangan kebijakan yang berkaitan dengan cara bekerja dalam jangka panjang. Mengacu pandangan Kok (2003), paparan pada saat penyuluhan bertujuan untuk menekankan pentingnya praktik sumber daya manusia untuk organisasi. Di dalam UMKM, terlepas dari besar kecilnya jumlah omzet yang dimiliki oleh UMKM, dalam bisnis apa pun sumber daya manusia dianggap sebagai perekat yang menyatukan semua kepentingan bisnis. Namun demikian, sdm dianggap bukan menjadi prioritas karena keterbatasan anggaran yang dianggap akan mendukung perluasan dan pertumbuhan bisnis. Lebih jauh, pemilik UMKM dapat saja memiliki pandangan tidak memerlukan pengelolaan sdm yang formal, karena merasa organisasinya masih kecil dan masih dalam jangkauan pelaku UMKM, merasa bahwa tim, pada saat itu, terlalu kecil untuk sistem SDM yang rumit, yang mengandalkan pengelolaan aktivitas SDM secara informal.

Untuk pelaku UMKM, kondisi yang dipaparkan pada paragraf di atas adalah sesuatu yang tidak terhindarkan, terutama ketika bisnis baru saja Meskipun dianggap menjadi sesuatu hal yang wajar bila UMKM kesulitan menemukan sdm, sejumlah studi dari para konsultan UMKM menyarankan, agar UMKM tetap mulai membangun sistem SDM sedini mungkin sehingga berbagai praktik terkait sdm seperti manajemen bakat, pelibatan karyawan, kebijakan kompensasi, dan tunjangan dapat ditata dengan baik.

Manfaat yang akan diperoleh oleh UMKM yang mempraktikkan pengelolaan sdm diantaranya, dengan sdm dapat membantu mendorong kinerja yang lebih baik. Kinerja, bagi UMKM dianggap sangat penting, di mana kinerja yang konsisten menentukan umur panjang bisnis. Sebaliknya bila UMKM memiliki kinerja yang kurang baik, umur bisnisnya pun tidak dapat diharapkan bertahan lama. Contoh dari kinerja yang buruk, jika ada satu sdm yang memiliki kinerja buruk dibiarkan tanpa pengawasan, hal tersebut akan mempengaruhi sdm lainnya. Kondisi yang akan terjadi adalah, sdm yang masih memegang teguh kinerja akan lambat laun memiliki pandangan bahwa organisasi tidak tegas terhadap sdm yang tidak menunjukkan kinerja baik, sehingga hal ini akan mendorong keinginan sdm untuk meninggalkan organisasinya dan memilih pindah ke tempat lain.

Menurut Ceranic et al (2009), Di UKM, semua manajer, dengan cara tertentu, adalah sumber daya manusia manajer mempertimbangkan fakta bahwa mereka juga termasuk dalam perekrutan, wawancara, seleksi dan pelatihan personel. Juga, UKM harus memiliki manajer yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia sumber daya yang tugasnya adalah menasihati manajer lain (untuk misalnya manajer produksi atau penjualan) selama perekrutan, perekrutan, penentuan gaji, motivasi dan kegiatan lainnya. Mereka akan membantu menjaga budaya UKM yang hidup. UKM biasanya memiliki budaya yang energik, antusias, dan bergerak cepat. Namun, begitu bisnis melampaui fase awal dan mulai tumbuh, mereka juga dengan cepat mengatasi perasaan 'kewirausahaan'. Pemilik mungkin tidak terlihat atau hadir seperti sebelumnya, dan pemutusan hubungan dari tim kepemimpinan dapat berarti bahwa karyawan akan merasa kurang dihargai, kurang terlibat dalam apa yang sedang terjadi.

Berinvestasi dalam platform sosial yang datang dengan beberapa perangkat lunak SDM generasi terbaru dapat membantu membuat semua orang mendapat informasi, terlibat, dan terlibat. Ini dapat bertindak sebagai platform pusat di mana manajer membuat orang-orang mereka tetap up-to-date, berbagi kisah sukses, dan menyambut masukan karyawan. Manajemen sumber daya manusia di UKM mengungkapkan kekhasan tertentu dalam kaitannya dengan sistem besar. Meskipun modern konsep manajemen sumber daya manusia itu unik, penerapannya dalam praktik UKM membutuhkan adaptasi dengan ini kekhasan dalam hal penekanan yang lebih besar atau lebih kecil pada kegiatan dan kriteria tertentu (Hanic et al, 2016).

Terakhir, departemen SDM yang berdedikasi dapat mengelola bakat dengan lebih baik. Di masa sekarang, UMKM mengalami kesulitan untuk merekrut sdm dengan pasar kerja saat ini, UMKM mendapati situasi dimana sdm membandingkan antara UMKM dengan perusahaan yang lebih besar, yang tentunya dapat menawarkan remunerasi yang lebih baik dibandingkan UMKM dan memiliki citra perusahaan yang dianggap lebih menjanjikan untuk portofolio pekerjaan. Pertimbangan sdm yang lebih memilih perusahaan besar dibandingkan UMKM karena adanya kekhawatiran sdm tentang masa depan di UMKM yang tidak dapat lebih jelas dibandingkan bila berada di perusahaan.

Ditinjau dari sudut pandang manajemen sdm, idealnya yang dijalankan adalah hal-hal yang mencakup semua kegiatan yang berfokus pada peningkatan kompetensi profesional sdm, pengembangan kompetensi, komunikasi di dalam perusahaan, harmonisasi antara kehidupan profesional dan pribadi. Selain itu, dalam implementasi manajemen sdm, akan mencakup upaya UMKM untuk tidak hanya melihat permasalahan yang relatif muncul dari waktu ke waktu yakni tentang memperkerjakan sdm yang ideal, namun juga adanya kemungkinan sdm yang merupakan penyandang disabilitas yang mungkin akan mulai memasuki dunia pekerjaan dan memerlukan tempat untuk mencari penghidupan. Secara umum, dengan kata lain praktik manajemen sdm di UMKM, memiliki kekhususan yang membuatnya berbeda dari proses yang diterapkan di perusahaan besar.

#### **4. Kesimpulan**

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah sebagai tulisan reflektif dari pelaksanaan kegiatan penyuluhan tentang manajemen sumber daya manusia terutama untuk pelaku UMKM yang ingin membangun bisnis rintisan baru. Dalam artikel ini dibahas mengenai sejumlah hal yang dilakukan pada saat penyuluhan, dan namun demikian, ada hal-hal yang diulas dari sudut pandang konseptual terutama tentang pentingnya praktik manajemen sdm di UMKM. Dimana dalam UMKM mengalami dilema, dalam hal tujuan pelaksanaan penyuluhan ini karena adanya kesulitan untuk merekrut sdm yang tersedia di pasar tenaga kerja karena UMKM tidak dapat bersaing dengan perusahaan besar yang lebih mampu menawarkan kompensasi dan tunjangan bahkan masa depan karir yang lebih jelas dibandingkan UMKM. Meskipun demikian, sebenarnya dalam pasar tenaga kerja selalu ada potensi untuk mendapatkan sdm terutama bila dikaitkan dengan keberadaan penyandang disabilitas yang berpeluang mengisi posisi-posisi pekerjaan di seluruh bidang dan organisasi dan hal ini juga tidak menutup kemungkinan dapat dimanfaatkan oleh UMKM. UMKM oleh karenanya perlu menemukan formula untuk menemukan keunikannya dalam hal mengelola sdm, karena bila harus bersaing dengan perusahaan besar yang sudah mapan sangatlah tidak mungkin.

## 5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada Komunitas UMKM Silver Interfor yang sudah menjadi bagian dari kegiatan rutin, berkenan mendaftar sebagai peserta pada program penyuluhan tentang UMKM, dan telah menghadiri seluruh kegiatan penyuluhan di Universitas Bina Nusantara melalui telekonferensi.

## Daftar Pustaka

- Cassell, Catherine; Nadin, Sara; Gray, Melanie; Clegg, Chris.(2002). Exploring Human Resource Management Practices in Small and Medium Sized Enterprise. *Personnel Review*. Vol. 31, No. 6, pp. 671 – 692
- Ceranic, Slobodan; Popovic, Blazenska.(2009). Human Resources Management in Small and Medium Enterprises. *Applied Studies in Agribusiness and Commerce – APSTRACT* Agroinform Publishing House, Budapest
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. Jakarta : PT. Indeks.
- Hanic, Azra; Pržulj, Živka; Lazarević-Moravčević, Marija. (2016). Characteristics of Human Resource Management in SMEs in Serbia. *European Journal of Economics and Business Studies*. Vol. 2(1). Pp 238-247
- Ingamells, Ann; Westoby, Peter; Caniglia, Fiona; Wiseman; Lathouras, Athena.(2009). *Community Development Practice Stories*. Common Ground
- Kok, Jan. (2003). Human Resource Management within small and medium-sized enterprises. *EIM Business and Policy Research, Scales Research Reports*.
- Langwell, Christina M.; Heaton, Dennis.(2015) Using Human Resource Activities to Implement Sustainability in SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. Vol. 23, No. 3, pp.652-670
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Storey, J.(1995). *Human Resource Management: A Critical Text*, Thompson International London.
- Tan, Nicolette (2017). The Importance of Building Community in India’s Startup Scene. Retrieved from: <https://www.techinasia.com/building-community-india>
- Wijanarko, Aris; Susila, Ihwan.(2016). Faktor Kunci Keberhasilan UMKM Kreatif. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016*
- Kemenkeu.(2021). Pemerintah Terus Perkuat UMKM Melalui Berbagai Bentuk Bantuan. Sumber: <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/pemerintah-terus-perkuat-umkm-melalui-berbagai-bentuk-bantuan/#:~:text=Maka%20dari%20itu%2C%20pemerintah%20memberikan,nilai%20sebesar%20Rp285%2C17%20triliun>.
- Koran Jakarta.(2021). ADB: Pelaku UMKM Yang Bakal Kehabisan Modal Meningkat. Sumber: <https://koran-jakarta.com/adb-pelaku-umkm-yang-bakal-kehabisan-modal-meningkat?page=all>

Rahma, Athika.(2021). Hasil Survey Sebut UMKM Indonesia Masih Sulit Cari Karyawan.  
Sumber: <https://www.idxchannel.com/economics/hasil-survei-sebut-umkm-indonesia-masih-sulit-cari-karyawan>