

INCREASING THE PRODUCTIVITY OF SMALL AND MEDIUM MICRO BUSINESSES (UMKM) THROUGH INCREASING THE HUMAN RESOURCE COMPETENCY (SDM) AT UD MANDIRI PRINGAPUS

Andini Dwi Pamulat Sari¹Azis Fathoni, SE,MM²Heru Sri Wulan , SE,MM³

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2,3} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Objek penelitian ini adalah karyawan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus yang bergerak di bidang pengolahan sampah plastik. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) ini berlokasi di Dusun Sendangwaru, Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Peneliti menggunakan teknik purposive terhadap 5 (lima) orang narasumber kunci dan pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara serta observasi mendalam yang dilakukan kepada pemilik usaha, karyawan bagian produksi dan karyawan bagian pengemasan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus. Peneliti juga menggunakan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli sebagai landasan teori dalam penelitian ini.

Hasil analisis dari wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan menunjukkan bahwa, rendahnya produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dikarenakan masih rendahnya kualitas kompetensi sumber daya manusia nya. Karena itu peneliti setuju dengan teori-teori yang diungkapkan oleh para ahli yang peneliti gunakan sebagai landasan teori di penelitian ini. Untuk meningkatkan produktivitas usaha maka harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya terutama di bidang kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan skill sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja dan menghasilkan kinerja yang unggul serta perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kata kunci : Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Produktivitas, dan peningkatan.

ABSTRACT

This research is a descriptive qualitative research that aims to determine the role of Human Resources Competence in increasing the productivity of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs). The object of this research is employees at the Micro Mandiri Small and Medium Enterprises (UMKM) UD Mandiri Pringapus engaged in plastic waste processing. Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) are located in Sendangwaru Hamlet, Klepu Village, Pringapus District, Semarang Regency. Researchers used a purposive technique for 5 (five) key informants and data collection was carried out by interview methods and in-depth observations made to business owners, production division employees and packaging section employees at Micro Mandiri Small and Medium Enterprises (UMKM) UD Mandiri Pringapus. Researchers also use theories put forward by experts as the theoretical foundation in this study. The results of the analysis of interviews and observations conducted by researchers of informants indicate that, the low productivity of the Micro, Small and Medium Enterprises (UMKM) UD Mandiri Pringapus due to the low quality of its human resource competencies. Therefore, researchers agree with the theories expressed by experts that researchers

use as a theoretical foundation in this study. To increase business productivity, it must improve the quality of its human resources, especially in the field of competence of Human Resources (HR) in aspects of knowledge, skills, abilities and skills so as to improve work efficiency and produce superior performance and the company can achieve its goals.

Keywords: Competence, Human Resources, Productivity, and improvement.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bidang usaha yang dapat berkembang dan konsisten dalam perekonomian nasional. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi wadah yang baik bagi penciptaan lapangan pekerjaan yang produktif. Peningkatan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi suatu hal yang krusial mengingat pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) mempunyai peranan yang demikian penting untuk pertumbuhan ekonomi sebuah negara termasuk di negara Indonesia. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sering disebut sebagai salah satu pilar kekuatan perekonomian suatu daerah. Peningkatan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) harus disertai dengan pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) nya dalam berbagai aspek. Pengembangan dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008:167). Sumber daya manusia (SDM) bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Subowo and Setiawan 2015). Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan terutama aspek-aspek di bidang kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) seperti *knowledge*, *skill* dan *ability* serta attitude dalam berwirausaha serta enterpreunership, manajemen, teknik produksi, pengembangan produk, quality control, organisasi bisnis, akuntansi, teknik pemasaran, dan penelitian pasar harus ditingkatkan. Sumber

Daya Manusia (SDM) juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas bagi suatu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), sebab dalam lingkungan perusahaan atau badan usaha masalah produktivitas banyak ditekankan pada karyawan yang berperan didalamnya.

UD Mandiri Pringapus adalah salah satu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang bergerak dalam bidang pengolahan sampah plastik yang sudah ada dan berdiri sejak tahun 2000. Dalam kurun waktu lebih kurang 18 (delapanbelas) tahun berdiri Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus ini mengalami perkembangan yang kurang signifikan, terlihat dari aset yang dimiliki Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus yang tidak lebih dari Rp. 70.000.000,00 (tujuh puluh juta rupiah) diluar tanah dan bangunannya dan omset terbesar lebih kurang Rp. 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) pertahun, karena itu juga Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus termasuk dalam Usaha Kecil. Jumlah produktivitas pertahun di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dalam pengolahan sampah plastik juga mengalami penurunan dan sulit untuk meningkatkan jumlah produktivitasnya, sehingga Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus sulit untuk memenuhi permintaan pasar. Jumlah produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dapat dilihat pada table :

Tabel 1.2

Jumlah Produksi Pengolahan Limbah Plastik
UMKM UD Mandiri Pringapus (perton)

	2014	2015	2016	2017	2018
JAN	2	4	6	2	2
FEB	2	4	6	2	2
MAR	2	6	6	2	2
APR	3	6	6	3	1
MEI	-	-	4	3	1
JUN	-	3	4	3	1
JUL	4	3	4	3	2
AGS	3	4	4	2	2
SEP	3	4	4	2	2
OKT	4	6	4	2	2
NOP	4	6	2	2	1
DES	4	6	2	2	1
TOTAL	32	52	56	28	19

Sumber : Pembukuan UD Mandiri Pringapus

Limbah plastik yang diolah di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus adalah plastik-plastik sisa industri yang dikategorikan dalam berbagai jenis plastik seperti PP (Polypropylene), PE (Polyethylene), HDPE (High density Polyethylene) dan lainnya. Bahan baku yang diperoleh oleh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus ini berasal dari sisa industri PT. Sido Muncul dan beberapa perusahaan garment di daerah sekitar Karangjati, Kabupaten Semarang. Bahan baku yang diperoleh terbilang terbatas, karena bahan baku ini hanya dapat diperoleh setiap 2 (dua) minggu sekali tiap bulannya. Sampah plastik yang diambil dari beberapa perusahaan ini akan dikirim ke gudang untuk diolah menjadi plastik-plastik baru kembali. Di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus ada 2 (dua) bagian pekerjaan dalam pengolahan sampah plastik yaitu bagian produksi dan bagian *packing* atau pengemasan. Sampah plastik yang dikirim ke gudang pertama-tama akan masuk ke bagian produksi dibagian produksi ini ada 3 (tiga) tahapan pengolahan yaitu tahap pertama sampah plastik dipilah-pilah sesuai jenis-jenis plastiknya, kemudian plastik yang sudah dipisahkan sesuai jenisnya ini dibersihkan dari kotoran-kotoran, sisa-sisa tali atau benang dan isolasi yang menempel pada sampah plastik, kemudian sampah plastik ini disobek untuk menjadikan plastik-plastik ini lembaran-lembaran besar agar mudah untuk dibersihkan. Tahap kedua sampah plastik yang sudah diolah-

pilih dicuci dengan air bersih yang bersumber dari sumur di gudang sesuai jenis-jenisnya. Tahap ketiga yaitu penjemuran, sampah plastik yang sudah bersih dan dicuci kemudian dijemur di bawah terik matahari hingga benar-benar kering, penjemuran hanya mengandalkan beberapa kipas angin dan sinar matahari, jika cuaca sedang panas atau terik maka penjemuran dilakukan lebih kurang 2 (dua) hari.

Setelah semua proses dibagian produksi selesai maka sampah plastik yang sudah bersih dan kering *dipacking* atau dikemas dalam bentuk kemasan besar, dimana satu kemasan berbobot hingga 100 kilogram. Sampah plastik yang sudah selesai dikemas kemudian siap untuk dijual kembali dan dikirim ke pabrik plastik PT. Poliplas di Ungaran, Kabupaten Semarang. Pengiriman hanya dilakukan 2 (dua) kali sebanyak lebih kurang 2 hingga 3 ton perbulannya. Pengiriman dilakukan berdasarkan produktivitas di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus Dalam pengolahan sampah plastik di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus ini masih menggunakan alat-alat yang tergolong sederhana dan manual karena, keterbatasan modal dan Sumber Daya Manusianya. Untuk proses penjemuran sampah plastik juga masih mengandalkan sinar matahari, dan saat musim penghujan tiba proses penjemuran akan berlangsung lebih lama dari yang biasanya hanya 2 (dua) hari menjadi 5 (lima) hingga 7 (tujuh) hari penjemuran, sehingga menghambat produktivitas dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) itu sendiri. Para pekerja di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus sebagian besar juga tidak berpendidikan tinggi, hanya berpendidikan Sekolah Dasar (SD) serta Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan semua pekerja yang berjumlah lebih kurang 30 orang ini berumur diatas 30 tahun, karena umurnya yang sudah tua banyak pekerja yang mengalami kesulitan dalam proses pengolahan sampah plastik ini seperti saat proses pemilahan jenis-jenis sampah plastik.

Sebagian dari pekerja di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus juga menjadi buruh tani musiman, sehingga saat musim tanam dan musim panen padi tiba para pekerja ini tidak akan berangkat berkerja hingga 3 (tiga) sampai 4 (empat) minggu. Dalam usaha ini faktor kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta penggunaan dan penguasaan teknologi adalah kelemahan yang paling besar dalam pengembangan dan peningkatan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus.

Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini adalah pegawai Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus karena peneliti berasumsi bahwa kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh para pegawai Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus tersebut dapat dikaji lebih dalam berdasarkan pengamatan yang akan dilakukan dilapangan.

Dalam hal ini, fokus peneliti adalah tentang peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dimana objeknya adalah para pegawai Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dimana akan menjadi narasumber pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus ?
2. Bagaimana meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus sehingga dapat meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) tersebut ?

Hipotesis

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus terutama aspek-aspek di bidang kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) seperti knowledge, skill dan ability serta attitude sehingga Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) ini dapat lebih berkembang dan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dipengaruhi oleh kompetensi Sumber Daya Manusianya dalam beberapa aspek-aspek seperti pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, serta sikap para pekerja serta pemilik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus itu sendiri. Untuk itu diperlukan cara untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus sehingga dapat meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) tersebut.

Lokasi dan Unit Analisis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus yang beralamat di Dusun Sendangwaru, Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Waktu penelitian peningkatan produktivitas pengolahan sampah plastik ini dilakukan dari bulan Agustus 2018 hingga bulan April 2019.

LANDASAN TEORI

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki definisi yang berbeda pada setiap literatur menurut beberapa instansi atau lembaga bahkan undang-undang.

Tabel 2
Kriteria Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Ukuran Usaha	Kriteria	
	Aset	Omset
Usaha Mikro	Maksimal Rp 50 juta	Maksimal Rp 300 juta
Usaha Kecil	> Rp50 juta – Rp500 juta	>Rp300 juta – Rp2,5 miliar
Usaha Menengah	>Rp500 juta – Rp10 miliar	>Rp2,5 miliar – Rp50 miliar
Usaha Besar	>Rp10 miliar	>Rp50 miliar

Tulus Tambunan (2012) Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi.

Beberapa negara memiliki standar yang berbeda dan ada pula yang menggunakan kombinasi dari berbagai tolok ukur dalam mendefinisikan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berkaitan dengan dasar hukum.

Produktivitas

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas (productivity) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hubungan antara output dan input atau antara barang jasa yang dihasilkan dengan sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkannya.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam menjalankan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekayaan perusahaan yang paling berharga dengan segala potensi yang dimilikinya. Suatu perusahaan hanya dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila sumber daya manusia (SDM) tersebut dapat memanfaatkan keahlian yang dimilikinya secara maksimal. Menurut Sadili Samsudin (2010: 1) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Sutrisno (2014:3), Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut

berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan.

Kompetensi

menurut Spencer dalam Moeheriono (2012:5) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior ditempat kerja pada situasi tertentu.

Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015, versi 1.4) adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); kemampuan menguasai gramatika secara abstrak maupun batiniah.

Menurut Watson Wyatt yang dikutip oleh Ahmad S. Ruky (2013:106) mendefinisikan kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Boyatziz dalam Sudarmanto (2014:46) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.

Sedangkan Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu

sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer (dalam Kaswan, 2017:560), menegaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja yang efektif dan unggul menurut rujukan kriteria dalam situasi pekerjaan.

Pendapat senada diungkapkan oleh McAhsan (dalam Sutrisno, 2016:203), mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, 33 sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Begitu pula dengan Finch dan Crunkilton (dalam Sutrisno, 2016:204), mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar dari setiap individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap kerja karyawan tersebut, sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya, dalam menghasilkan kinerja yang unggul.

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Sudaryono (2017: 91) menyatakan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kehidupan sosial dengan cara menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atas interpretasi dari individu (informan) dalam latar alamiah. Penelitian kualitatif berupaya memahami bagaimana seseorang individu melihat, memaknai atau menggambarkan dunia

sosialnya dengan cara berinteraksi secara langsung. Selain hal tersebut, Sugiyono (2017: 19) menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu peristiwa, dengan cara melakukan pengamatan yang bersifat ilmiah dan bersikap cermat.

Selain definisi-definisi diatas, ada definisi penelitian kualitatif lainnya seperti yang dikemukakan oleh David Williams (dalam Moleong, 2006) bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah. Jelas definisi ini menggambarkan bahwa penelitian kualitatif mengutamakan latar alamiah, agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena, dan metode yang biasanya digunakan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Mukhtar (2017: 100) sumber data dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata, tindakan dan tambahan data seperti dokumen dan lain-lain. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari lapangan (Sugiyono, 2017: 219). Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil wawancara mendalam dengan pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus, karyawan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dan berbagai pihak yang telah dipilih menjadi informan. Pengertian data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan ke masyarakat pengguna. Kuncoro (2009) menambahkan data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari literatur, publikasi ilmiah yang berkaitan dengan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Pemilihan Informan

Pemilihan informan dalam penelitian ini ditentukan oleh peneliti menggunakan metode purposive. Afrizal (2014: 140) menyatakan bahwa teknik purposive yaitu pemilihan informan menggunakan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh informan. Kriteria informan ditentukan berdasarkan orang yang benar-benar tahu, berpengalaman dan terlibat langsung dalam pengelolaan sampah plastik. Dalam penelitian ini peneliti memilih pemilik dan pegawai Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus sebagai informan yang berkaitan dalam penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Tersiana (2018: 12), wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti.

2. Metode Observasi

Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu.

3. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik studi pustaka untuk memperoleh pengetahuan mengenai materi yang akan diteliti. Tersiana (2018: 12) mengemukakan bahwa studi dokumen merupakan kajian yang diperoleh dari bahan dokumenter yang tertulis, berupa buku teks, naskah, artikel, dan sebagainya.

4. Dokumentasi
Teknik dokumentasi yaitu cara yang dapat dilakukan penulis untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, sehingga penulis memperoleh data yang relevan. Data yang diperoleh dari tempat penelitian dapat berupa peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto, film dokumenter, dan data yang lain (Sudaryono, 2017: 219).

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014), metode analisis deskriptif adalah statistik analisis data dengan mendeskripsikan data yang terkumpul. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menyusun dan menyajikan data yang telah dikumpulkan dalam penelitian (Suliyanto 2005). Data yang telah dikumpulkan dapat disajikan dalam bentuk tabel maupun grafik, serta pengukuran nilai-nilai statistik (Suliyanto 2005). Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui seberapa berpengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan aspek Knowledge, Skill, Ability dan attitude terhadap peningkatan produktivitas Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaksi menurut Miles & Huberman dalam Herdiansyah (2015: 264). Model analisis data ini memiliki 4 tahapan, yaitu :

1. Pengumpulan data
Pada saat awal penelitian, pengumpulan data sudah dilakukan untuk membuktikan bahwa fenomena yang diteliti benar-benar ada, selain itu juga menganalisis tema, memilah tema yang digunakan untuk penelitian. Selanjutnya, proses pengumpulan data berupa observasi lapangan, melakukan wawancara, dan dokumentasi. Seluruh kegiatan tersebut merupakan proses pengumpulan data yang hasilnya adalah data yang akan diolah. Data yang dikumpulkan sebelum penelitian berupa jurnal, undang-undang, maupun

penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengolahan sampah. Setelah pengumpulan data, peneliti melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai produktivitas pengelolaan sampah plastik di Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus.

2. Reduksi data
Data yang diperoleh melalui lapangan beragam jenisnya, sehingga peneliti perlu mencatat dan meneliti dengan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal yang pokok, dan memfokuskan pada data yang penting. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran jelas dan mempermudah peneliti untuk menemukan data yang diperlukan oleh peneliti. Data yang diperoleh peneliti berupa hasil wawancara selanjutnya dipilah hal pokok yang berkaitan dengan produktivitas pengelolaan sampah plastik.
3. Penyajian Data
Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya yaitu mengolah data dengan cara mengelompokkan berdasarkan tema. Dalam penelitian ini, pengelompokan data sesuai tema dari hasil wawancara berdasarkan kompetensi Sumber Daya Manusianya yaitu pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, dan sikap. Penyajian data dalam hal ini berupa uraian singkat berdasarkan pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas pengolahan sampah plastik.
4. Kesimpulan/verifikasi
Langkah terakhir, membuat kesimpulan dari temuan dan hasil penelitian dengan memberikan penjelasan. Hasil kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan sebelumnya. Setiap tema dalam penelitian ini diuraikan dan didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten. Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian ini berupa hasil dari jawaban rumusan masalah mengenai peningkatan produktivitas Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) melalui peningkatan kompetensi Sumber Daya

Manusia (SDM). Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh buktibukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus adalah salah satu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berada di Dusun Sendangwaru, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang yang sudah ada sejak tahun 2000. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus merupakan Usaha turun temurun yang sudah diwariskan dari tahun 1997. Usaha ini berawal dari pemilik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang mengalami kesulitan keuangan dan sulit untuk mendapatkan pekerjaan karena usia yang sudah tidak muda lagi sehingga pemilik berkeinginan memiliki usaha yang dapat dilakukan tanpa mengeluarkan modal usaha yang besar karena adanya keterbatasan modal. Diawal usahanya, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus tidak menjalankan usaha pengolah sampah plastik seperti saat ini, tapi mengolah kain perca sisa industri garment yang dibuat kasur dan keset yang dipasarkan disekitar daerah tersebut. Di awal usaha kain perca ini semua dilakukan sendiri dari membeli bahan baku, memilah bahan baku, mengolah bahan baku, hingga memasarkan produknya sendiri, baru setelah setahun usaha ini berjalan memiliki 2 (dua) orang pegawai. Setelah 3 (tiga) tahun menjalani usaha pengolahan kain perca, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus memulai usaha pengolahan sampah plastik dalam skala kecil. Dalam usaha pengolahan sampah plastik

ini bahan baku yang didapat hanya berasal dari sekitar wilayah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) saja. Setelah 6 (tahun) tahun memulai usaha pengolahan sampah plastik, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus mengalami kemajuan yang pesat. Di tahun 2006 ini Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus sudah memiliki 20 karyawan dan gudang-gudang yang tersebar diberbagai wilayah di Kecamatan Pringapus.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh berdasarkan tinjauan pustaka dari landasan teori yang digunakan oleh peneliti, observasi dan wawancara terhadap pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus. Wawancara dilaksanakan dengan menggunakan teknik purposive terhadap 5 (lima) orang narasumber kunci yang dilakukan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus.

Semua data hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Kendala yang dihadapi untuk mengembangkan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa peneliti setuju dengan teori-teori yang diungkapkan oleh para ahli yang digunakan peneliti sebagai landasan teori dimana kelemahan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), keterbatasan finansial dan keterbatasan teknologi yang masih sederhana. Kelemahan ini menyebabkan rendahnya produktivitas pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) tersebut. Dimana produktivitas adalah kemampuan seorang pekerja dalam menghasilkan barang dalam kurun waktu tertentu dimana faktor-faktor seperti pengetahuan, ketrampilan, pendidikan, kemampuan, sikap / perilaku

dan umur menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas.

2. Peningkatan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa peneliti setuju dengan teori-teori yang diungkapkan oleh para ahli yang digunakan peneliti sebagai landasan teori dimana Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap efisiensi kerja sehingga menghasilkan kinerja yang unggul.

3. Strategi peningkatan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa peneliti setuju dengan teori-teori yang diungkapkan oleh para ahli yang digunakan peneliti sebagai landasan teori dimana untuk meningkatkan produktivitas perlu dilakukan beberapa hal seperti peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terutama dalam aspek-aspek kompetensi seperti kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan sikap.

Peningkatan Produktivitas UMKM

Untuk meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus perlu dilakukannya peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui peningkatan dalam aspek-aspek pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan sikap pegawai maupun pemilik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus itu sendiri.

Secara umum berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, beberapa tantangan yang dihadapi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dalam mengelola Sumber Daya Manusia nya adalah sebagai berikut :

1. Aspek Pengetahuan (*Knowledge*)

Berdasarkan hasil pengamatan kendala dalam peningkatan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus adalah rendahnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam aspek pengetahuan (*knowledge*). Kendala yang dialami antara lain :

- a. Kurangnya pengetahuan tentang jenis-jenis plastik
- b. Kurangnya pengetahuan tentang teknologi dan alat-alat produksi yang modern
- c. Kurangnya pengetahuan manajemen keuangan

2. Aspek Kemampuan (*Skill*)

Berdasarkan hasil pengamatan kendala dalam peningkatan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus adalah rendahnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam aspek kemampuan (*skill*). Kendala yang dialami antara lain :

- a. Kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan target
- b. Kurangnya kemampuan untuk memperoleh bahan baku
- c. Kurangnya kemampuan untuk mengolah sampah plastik
- d. Kurangnya kemampuan untuk berkonsentrasi saat bekerja

3. Aspek Ketrampilan (*Ability*)

Berdasarkan hasil pengamatan kendala dalam peningkatan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus adalah rendahnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam aspek ketrampilan (*ability*). Kendala yang dialami antara lain :

- a. Kurangnya Ketrampilan dalam pemecahan masalah
- b. Kurangnya Ketrampilan dalam pemilihan sampah plastik
- c. Kurangnya Ketrampilan dalam proses penjemuran sampah plastik
- d. Kurangnya ketrampilan dalam proses pencucian plastik

4. Aspek Sikap (*Attitude*)

Berdasarkan hasil penelitian kendala dalam peningkatan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus adalah rendahnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam aspek sikap (*attitude*). Kendala yang dialami antara lain :

- a. Sikap yang kurang disiplin
- b. Sikap pemilik yang kurang tegas kepada pegawai
- c. Sikap yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang sudah peneliti lakukan maka, kendala produktivitas yang ada di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus adalah rendahnya kualitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM).

Peningkatan Kompetensi SDM UMKM

Berdasarkan kajian pustaka yang peneliti gunakan, peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain :

1. Metode Latihan (*Training*)

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dapat melakukan metode latihan ini berdasarkan kebutuhan pekerjaan sesuai faktor seperti waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, dan latar belakang peserta.

a. *On The Job*

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dapat melakukan pelatihan kepada pegawai dengan dengan cara langsung bekerja di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus untuk belajar dan meniru satu pekerjaan dengan dibimbing oleh seorang pengawas yang sudah ahli.

b. *Vestibule*

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus melakukan pelatihan dalam kelas atau ruangan yang biasanya diselenggarakan dalam suatu industri untuk

memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. *Demonstration and example*

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus melakukan pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau pekerjaan yang didemonstrasikan.

d. *Apprenticeship*

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus melakukan pelatihan dengan suatu cara untuk mengembangkan keahlian pengolahan sampah plastik sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

2. Metode Pendidikan atau *Education*

a. *Job rotation and planned progression*

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus dapat melakukan pemindahan pegawai suatu bagian ke bagian lainnya secara periodik untuk menambah keahlian, ketrampilan, dan pengetahuan pada setiap bagian.

b. *Coaching dan counseling.*

Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara pegawai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus yang sudah ahli atau memiliki kinerja yang baik mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada pegawai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus lainnya.

Counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pegawai dan pemilik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.

- c. *Sensitivity training* dimaksudkan untuk membantu para karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Peneliti setuju dengan landasan teori dari para ahli yang peneliti gunakan sebagai dasar penelitian. Landasan teori tersebut sesuai dengan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri, dimana peranan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam aspek-aspek pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, dan sikap merupakan faktor yang sangat penting dan faktor penentu di organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, maka dari itu kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek yang menentukan keberhasilan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dengan kualitas kompetensi tinggi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan, akan menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan tingkat kualitas kompetitif dan tingkat produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) itu sendiri.

Saran

Salah satu kendala dalam meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus adalah kurangnya pengetahuan, Kemampuan, keterampilan dan sikap dari pemilik dan para pegawai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri tersebut, karena tingkat pendidikan mereka yang rendah. kendala-kendala lainnya pada Usaha Mikro, Kecil, dan

Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus tersebut, antara lain adalah : kurangnya permodalan, penggunaan alat-alat produksi yang masih sederhana, kesulitan bahan baku, kurangnya pengetahuan teknis produksi dan keahlian, kurangnya keterampilan manajerial (SDM) dan kurangnya pengetahuan manajemen keuangan dan tidak adanya pencatatan keuangan (akuntansi). Menghadapi kendala tersebut maka perlu dilakukannya peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia dengan melakuan pelatihan dan pendidikan kepada Pemilik dan para pegawai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) UD Mandiri Pringapus tersebut sehingga usaha ini dapat bertahan ditengah persaingan dan dapat berperan dalam menopang perekonomian masyarakat di sekitar daerah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajagrafindo.
- Binti Rochmah. (2018). *Model Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Batik Di Kota Surabaya*. Universitas Narotama : Magistra Jurnal Ilmu Manajemen
- Bungin, Burhan. (2003), *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan Malayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. (2015). *Wawancara, Observasi, dan Fokus Groups Sebagai*

- Instrumen Penggalan Data Kualitatif.
Depok : PT. Rajadrafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin. (2016). *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Permormance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. International Journal Of Advance Research*
- Nurzaman, Syamsu Hadi, Ade Rustiana. (2018). Strategi Pengembangan Industri Kecil (Studi Kasus Pengelolaan Keripik Sermier Super Pak Mudji). Universitas Negeri Semarang
- Nia Kusuma Wardhani. (2017). *Influence Of Competence, Transformational Leadership, Social Capital And Performance On Employee Careers.*
- Mercubuana University : *International Journal Of Human Capital Management*
- Purwaningsih, Sri. (2005). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Batik Keris Sukoharjo. Surakarta : FE UMS
- Sedarmayanti. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif : Untuk penelitian yang bersifat : eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Tersiana, Andra. (2018). Metode Penelitian. Yogyakarta: Start Up.
- Trimiranti Putri, Arifuddin Lamusa. (2017). Strategi Pengembangan Usaha Abon Daging Sapi Pada Industri “Citra Lestari Production” Di Kota Palu. Universitas Tadulako
- Tulus Tambunan. (2009). Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia. Bogor : Ghalia Indonesia.