

Received: February 2019	Accepted: September 2019	Published: September 2019
-------------------------	--------------------------	---------------------------

## **Potret Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro Oleh –oleh Khas Balikpapan**

**Nur Vita Opu<sup>1\*</sup>, Ramli<sup>2</sup>, Ida Suriana<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>*Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Balikpapan*

*\*nur.vita@poltekba.ac.id*

### **Abstract**

*This study describes human resource management in micro business of gifts and handicrafts. The sample of this study was 70 typical micro-businesses in Balikpapan. Management of human resources is one of the important aspects to develop a business unit. This research is intended to get an idea of how to manage the human resources of a micro business unit. The results of the study found that human resource's management was still carried out informally. Training for employee, compensation and work safety programs are not done with ongoing basis. Compensation and work safety programs are not conducted regularly, while providing extrinsic motivation is good enough already.*

*Keywords: recruitment, compensation training, motivation, work safety.*

### **Abstrak**

Penelitian ini menjelaskan pengelolaan sumber daya manusia pada usaha mikro oleh-oleh khas Balikpapan. Sampel penelitian ini sebanyak 70 usaha mikro bidang oleh-oleh khas Balikpapan yang ada di Balikpapan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting untuk dapat mengembangkan sebuah unit bisnis. Penelitian ini dimaksud untuk mendapatkan gambaran pengelolaan sumber daya manusia sebuah unit bisnis mikro. Hasil kajian menemukan pengelolaan SDM masih dilakukan secara informal, pelatihan kepada karyawan tidak dilakukan secara berkesinambungan, pemberian kompensasi dan program keselamatan kerja tidak dilakukan secara berkala. Sedangkan pemberian motivasi dari luar pribadi karyawan (ekstrinsik) yang ada, sudah cukup baik.

*Kata kunci: rekrutmen, pelatihan kompensasi, motivasi, keselamatan kerja*

### **1. Pendahuluan**

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dijelaskan bahwa usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini. Kriteria Usaha Mikro adalah sebagai berikut: a. memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau b. memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah).

Baik tingkat usaha mikro, kecil, maupun menengah, memberikan kontribusi positif bagi perekonomian nasional. UMKM juga menyerap tenaga kerja yang dapat mengurangi angka pengangguran. Menurut data Badan Pusat Statistik (2016) dengan data tersedia sampai tahun 2013 menunjukkan bahwa jumlah UMKM yang ada di Indonesia mengalami peningkatan. Tahun 2011

terdapat 55.206.444 unit, tahun 2012 terdapat 56.534.592 unit, dan tahun 2013 sebanyak 57.895.721 unit. Jumlah tenaga kerja UMKM juga dari tahun ketahun mengalami peningkatan, tahun 2011 sebanyak 101.722.458 orang, tahun 2012 sebanyak 107.657.509 orang dan tahun 2013 sebanyak 114.144.082 orang. Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa UMKM memberikan peran yang positif dalam mengurangi pengangguran serta pemertaan pendapatan. Oleh karena itu, perlu dilakukan usaha untuk memberdayakan dan mengembangkan UMKM sehingga dapat terus memberikan dampak yang positif bagi perekonomian. Salah satu cara untuk dapat memberdayakan UMKM adalah dengan memperhatikan semua aspek dalam UMKM, baik itu peluang maupun tantangan yang akan dihadapi oleh UMKM sehingga usaha baik mikro, kecil dan menengah mampu bersaing dengan unit-unit bisnis yang lain.

Melihat pentingnya kontribusi UMKM dalam perekonomian nasional maka perlulah dilakukan kajian tentang Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu unit bisnis adalah pengelolaan SDM yang baik. Pengelolaan SDM yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan sebuah unit bisnis. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Walaupun usaha mikro biasanya dikelola oleh keluarga, tetapi pengelolaan SDM yang ada di unit bisnis tersebut perlu diperhatikan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Potret Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro Oleh-oleh Khas Balikpapan". Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yaitu penyediaan staf pada usaha mikro oleh-oleh Khas Balikpapan?
- b. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yaitu pelatihan pada usaha mikro oleh-oleh Khas Balikpapan?
- c. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yaitu kompensasi pada usaha mikro oleh-oleh Khas Balikpapan?
- d. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yaitu motivasi pada usaha mikro oleh-oleh Khas Balikpapan?
- e. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yaitu kesehatan dan keselamatan kerja pada usaha mikro oleh-oleh Khas Balikpapan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gambaran pengelolaan manajemen SDM pada usaha mikro bidang oleh-oleh khas Kota Balikpapan, sehingga dapat memberikan gambaran untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat yang tepat dalam bidang manajemen SDM.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hasibuan (2017) menjelaskan fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari presentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang dan jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia dipasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapat pajak.

## 2. Metodologi

Penelitian ini memberikan gambaran bagaimana pengelolaan SDM usaha mikro oleh-oleh khas Balikpapan. Variabel penelitian yang diambil dalam penelitian ini: 1) Penyediaan Staf, 2) pelatihan, 3) kompensasi, 4) motivasi, 5) kesehatan dan keselamatan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah usaha mikro bidang oleh-oleh khas Balikpapan. Untuk memberikan gambaran dalam penelitian ini peneliti melakukan survei pengumpulan data dan pengukuran dengan maksud utama untuk memberikan gambaran dan mendeskripsikan keadaan suatu populasi tentang aspek-aspek yang menjadi fokus survei. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak member peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini telah disebar sebanyak 100 kuesioner responden namun hanya 70 kuesioner yang kembali. Hal ini disebabkan karena ada beberapa pemilik usaha yang tidak bersedia untuk memberikan informasi. Oleh karena itu hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke tingkat populasi, sehingga hanya berlaku pada tingkat sampel. Analisis data dilakukan dengan penalaran logis yaitu data temuan di lapangan disusun secara sistematis untuk menjelaskan pengelolaan SDM oleh usaha mikro oleh-oleh khas Balikpapan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

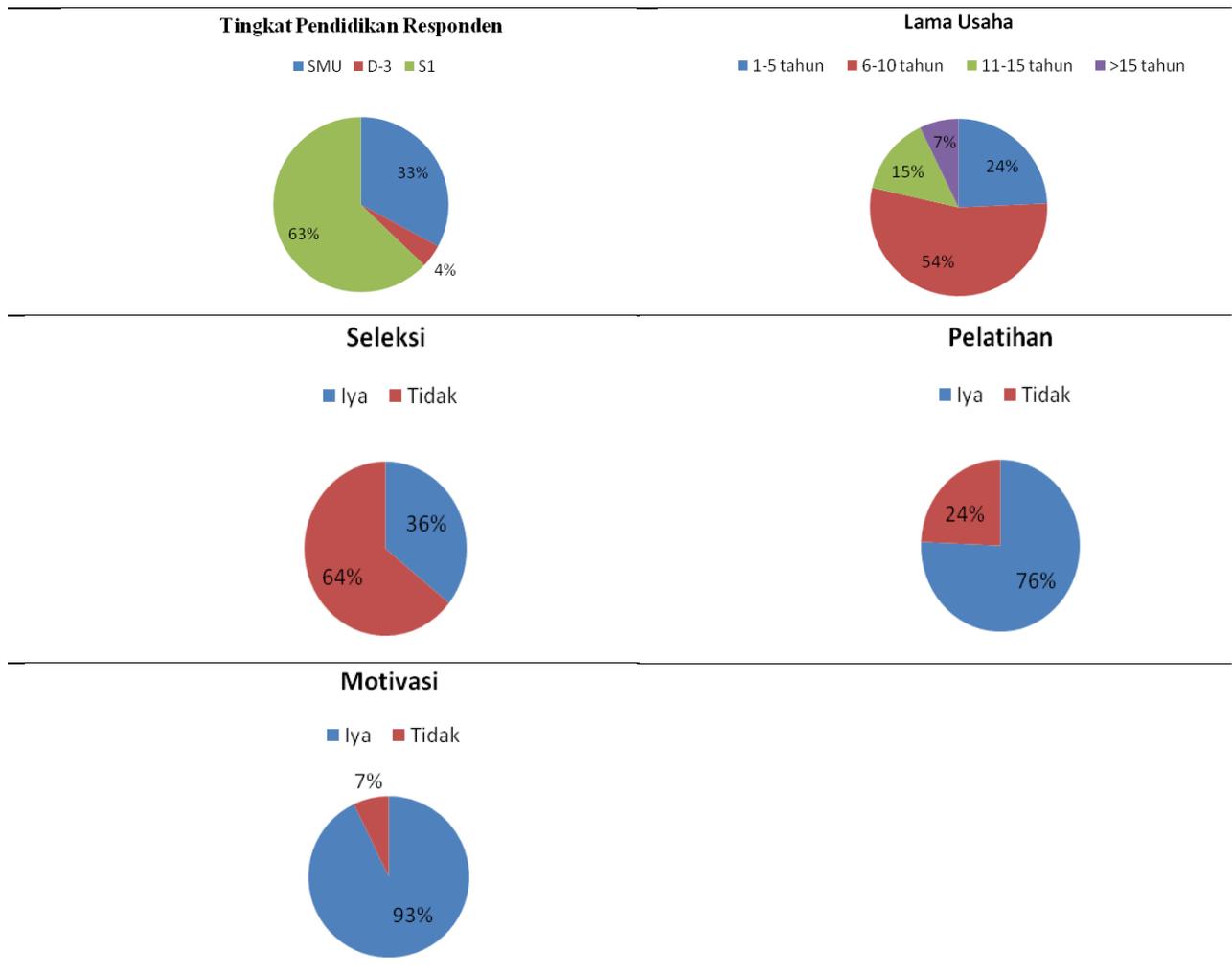
Usaha mikroyang menjual ataupun memproduksi langsung oleh-oleh khas Balikpapan menjadi populasi dalam penelitian ini. Usaha oleh-oleh khas Balikpapan menjadi salah satu bidang usaha yang layak untuk dijalankan oleh masyarakat. Dengan tingginya jumlah wisatawan yang berkunjung ke Balikpapan memberikan peluang yang besar untuk dapat menjalankan usaha ini. Seperti yang di beritakan oleh kalimantan.bisnis.com, jumlah kunjungan mencapai 2,7 juta pada tahun 2017 dan 2,2 juta pada tahun sebelumnya. Peluang besar ini perlu dimanfaatkan untuk dapat memproduksi serta menjual baik itu souvenir ataupun makanan yang menjadi ciri khas Kota Balikpapan. Untuk mengembangkan bisnis ini, pelaku usaha membutuhkan pengelolaan SDM yang baik, sehingga unit usaha yang dikelola dapat bersaing dengan usaha-usaha lain. Dalam penelitian yang dilakukan pada tahun 2018 ini, terdapat 70 responden yang mengisi dengan lengkap kuesioner yang telah disebar.

Tabel 1. Hasil Kuesioner

Variabel	Jumlah	Persentase (%)	
Jenis kelamin	Laki – Laki	57	67
	Perempuan	23	33
Tingkat Pendidikan	SMU	23	33
	D3	3	4
	S1	44	63
Lama Usaha	1-5 th	17	24
	6-10 th	38	54
	11-15 th	10	15
	>15 th	5	7
Proses Seleksi	Iya	25	36
	Tidak	45	64
Pelatihan Karyawan	Iya	53	76
	Tidak	17	24
Motivasi	Iya	65	93
	Tidak	5	7

Sumber: Data Diolah (2018)

Jenis kelamin responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah mayoritas laki-laki sebanyak 67% (57 orang) dan perempuan sebanyak 33% (27 orang). Untuk pendidikan terakhir responden 44 orang merupakan lulusan sarjana, 3 orang merupakan lulusan diploma dan 23 orang lainnya merupakan lulusan SMU. Dilihat dari lama usaha, sekitar 24% atau sebanyak 17 orang sudah menjalankan usahanya sekitar 1-5 tahun, 54% atau sebanyak 38 orang sudah menjalankan usahanya selama 6-10 tahun, 15% atau 10 orang menjalankan usahanya selama 11-15 tahun dan 5% lainnya atau 7 orang menjalankan usahanya selama lebih dari 15 tahun.



Gambar 1. Grafik Hasil Kuesioner

Sumber: Data Diolah(2018)

### Penyediaan Staf

Proses penyediaan staf atau lebih sering dikenal dengan rekrutmen tidak boleh diabaikan dikarenakan untuk menjaga tidak terjadinya ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan. Ketika sebuah organisasi atau unit bisnis mempekerjakan seseorang, pastilah bertujuan agar karyawan yang bekerja dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi atau unit bisnisnya. Fahmi (2016) menjelaskan penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Fahmi (2016) menjelaskan persoalan paling mendasar yang sering menjadi masalah dalam bidang analisis aspek SDM adalah berawal pada kesalahan penerimaan dan penempatan

tenaga kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang sesuai dengan keinginan, perlu dilakukan proses seleksi. Fahmi (2016) menjelaskan tujuan seleksi karyawan yaitu untuk menjaring karyawan yang dianggap benar-benar layak dan mampu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan pada jabatan tertentu, menghindari kesalahan dalam pembuatan keputusan seleksi karyawan dan membuat pekerjaan lebih terukur dan memiliki dasar hukum yang jelas (legal). Proses seleksi ini tidak hanya bagi perusahaan yang berukuran besar tetapi juga untuk usaha-usaha mikro yang baru berkembang. Proses seleksi karyawan dapat menghindari tingginya angka keluar masuk karyawan yang dapat mengganggu proses produksi dan penjualan dari produk-produk yang dihasilkan. Setelah proses seleksi karyawan dilakukan maka dilanjutkan dengan penempatan tenaga kerja sesuai dengan posisi jabatan yang tepat agar dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Dari hasil survei yang dilakukan dalam proses penerimaan karyawan atau proses seleksi, responden melakukan penyebaran informasi melalui teman, kerabat, keluarga dan karyawan yang sudah bekerja lebih dahulu. Proses penarikan tenaga kerja yang dilakukan masih secara informal. Setelah melakukan proses rekrutmen dilakukan proses seleksi. Dari hasil survei terdapat 45 responden yang tidak melakukan proses seleksi. Hal ini disebabkan karena pelamar merupakan tetangga atau kerabat dekat sehingga tidak melakukan proses seleksi. Responden yang tidak melakukan proses seleksi dan menerima karyawan berdasarkan kepercayaan, menganggap bahwa calon karyawan dapat melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan. Sedangkan responden yang melakukan seleksi karyawan menggunakan wawancara dan pemeriksaan berkas serta melihat langsung praktek kerja yang dilakukan oleh calon karyawan.

### **Pelatihan**

Bernadian dan Russel dalam Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Dalam mengembangkan suatu usaha, diperlukan pengembangan SDM melalui pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Pelatihan yang didapatkan seorang pekerja tidak hanya terbatas pada peningkatan kemampuan namun juga untuk memperbaiki kinerja seseorang. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau unit bisnis. Sunyoto (2015) menjelaskan beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja yaitu memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan, mengurangi waktu belajar, memecahkan permasalahan operasional, orientasi karyawan terhadap organisasi dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Berdasarkan hasil kuesioner, sekitar 76% atau sebanyak 53 responden memberikan pelatihan kepada karyawan mereka dan sekitar 24% atau sebanyak 17 responden tidak memberikan pelatihan kepada karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya adalah mereka tidak menambah karyawan selama usaha dijalankan dan pekerja atau karyawan yang bekerja dengan mereka sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan sehingga responden tidak memberikan pelatihan. Sedangkan responden yang memberikan pelatihan kepada karyawan mereka bertujuan agar para karyawan memiliki kualitas kerja yang baik sehingga berdampak pada pemberian kualitas produk yang baik juga kepada pelanggan. Bentuk pelatihan yang diberikan adalah pelatihan langsung yang diberikan oleh pemilik kepada karyawan baru sebelum memulai pekerjaan dan mengikutsertakan para karyawan pada pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi Kota Balikpapan. Pelatihan juga tidak hanya diikuti oleh

karyawan tetapi juga oleh pemilik usaha. Pemilik usaha mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh pihak-pihak terkait.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam SDM. Para karyawan sudah memberikan kemampuan kerja yang dimilikinya, maka perusahaan wajib menghargai kerja mereka dalam bentuk kompensasi. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan karyawan. Menurut T. Hani Tandoko (2014) tujuan-tujuan yang ingin dicapai melalui administrasi kompensasi adalah memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya dan memenuhi peraturan legal.

Berdasarkan hasil kuesioner, pemilik usaha memberikan kebutuhan pokok karyawannya antara lain upah, THR dan cuti. Pemberian diluar kebutuhan pokok diberikan kepada karyawan apabila karyawan mengikuti pameran usaha sehingga membutuhkan waktu lebih dalam bekerja sehingga pemilik usaha memberika kompensasi diluar kebutuhan pokok yang telah diberikan. Pemberian kompensasi untuk karyawan ini dimaksudkan agar karyawan yang ditunjuk untuk mengikuti pameran produk mencapai tujuan yang diinginkan pemilik usaha. Pemilik usaha memberikan kompensasi bagi karyawan yang mengikuti pameran produk, memandang bahwa kompensasi patut diberikan karena karyawan sudah memberikan nilai karya lebih untuk memajukan usaha serta menghargai perilaku dari karyawan yang sudah ditunjuk untuk mendapat tanggung jawab lebih. Sunyoto (2015) menjelaskan kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang memampukan kalangan karyawan menyesuaikan perilaku kebelakang.

### **Motivasi**

Motivasi menurut Fahmi (2016) adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan motivasi yang tinggi oleh karyawan. Menurut Fahmi (2014) terdapat dua bentuk motivasi yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang dan kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dalam dirinya untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki saat ini kearah yang lebih baik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut yang selanjutnya mempengaruhinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Motivasi yang tinggi dapat diberikan atau disampaikan dari atasan atau pemilik perusahaan kepada karyawan. Para pemilik usaha melakukan teknik pendekatan lingkungan dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Dari hasil survei, sebesar 93% atau 65 responden memberikan motivasi kepada karyawan dan 7% atau 5 responden tidak memberikan motivasi. Tidak memberikan motivasi yang dimaksud adalah tidak memberikan semangat secara formal atau dorongan dikarenakan karyawan mereka adalah keluarga sendiri sehingga dalam melakukan pekerjaan tidak ada nasihat tentang motivasi bekerja. Pemilik usaha atau orang yang ditunjuk untuk mengelola usaha tersebut memberikan pengaruh dari segi kekompakan serta rasa kepedulian yang tinggi kepada sesama karyawan.

### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan SDM. Menurut Kasmir (2016), keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawana secara menyeluruh, artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kesehatan kerja

adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja, artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. Pemilik usaha memiliki kewajiban dalam melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja, baik untuk karyawan lama ataupun karyawan yang baru bekerja. Pemilik usaha harus dapat menciptakan suasana atau iklim yang kondusif bagi para karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan prestasi yang dimiliki. Dengan memiliki program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik, maka perusahaan dapat mengurangi biaya apabila timbul kecelakaan kerja serta penyakit akibat hubungan kerja. Dari hasil survei yang dilakukan, tidak pernah terjadi kecelakaan kerja. Pemilik usaha mempunyai kewajiban untuk melindungi karyawan selama jam kerja oleh karena itu pemilik usaha harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja ini perlu menjadi budaya tidak terkecuali bagi usaha kecil dan menengah. Lainya menyediakan berbagai fasilitas keselamatan kerja. Pada umumnya responden hanya menyediakan perlengkapan P3K di tempat bekerja. Pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja lebih ditekankan bagaimana menggunakan mesin-mesin produksi atau alat-alat produksi dengan benar sehingga dapat menghindari kecelakaan kerja.

#### **4. Kesimpulan**

Dari hasil survei yang telah dilakukan, pengelolaan SDM cenderung dilakukan secara informal atau kekeluargaan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal seperti pengembangan melalui pelatihan masih tidak dilakukan secara berkesinambungan, pemberian kompensasi masih pada batas kebutuhan dasar dari karyawan dan program keselamatan kerja tidak dilakukan secara berkala. Pemberian motivasi ekstrinsik kepada karyawan sudah cukup baik dimana para pemilik usaha memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan agar lebih baik dari sebelumnya. Dalam kajian ini tidak dapat menggambarkan pengelolaan usaha mikro secara keseluruhan. Hal ini disebabkan karena masih sedikitnya sampel yang ada dalam penelitian ini.

#### **5. Saran**

Program pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan berkala untuk dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Diperlukan adanya penelitian lebih lanjut tentang pengelolaan SDM dan dikaitkan dengan kinerja usaha mikro dan juga penelitian lanjutan terkait faktor eksternal perusahaan seperti pemasaran, teknologi produksi dan lainnya.

#### **6. Ucapan Terimakasih**

Penelitian ini didanai oleh DIPA Poltekba Tahun Anggaran 2018. Terimakasih kami sampaikan kepada Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Politeknik Negeri Balikpapan atas dukungan dana yang diberikan sehingga penelitian ini bisa terlaksana.

#### **Daftar Pustaka**

- Ali, Mohammad. (2014). *Memahami Riset Prilaku Dan Sosial*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Budiarto, Rachmawan. (2016). *Pengembangan UMKM Antara Konseptual dan Pengalaman Praktis*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Dessler Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Mckenna Eugene & Nic Beech. (1995). *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI.

- Oei Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Perry, Martin. (2002). Mengembangkan Usaha Kecil. PT. RajaGrafindoPersada. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2012). Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. CAPS. Buku Seru: Jakarta.
- Safitri dkk. (2012). Potret Pengelolaan SDM pada UMKM dan Kompetensi SDM Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja UMKM. Penerbit Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Suryana. (2013). Ekonomi Kreatif. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Suwartono. (2014). Dasar-Dasar Metodologi Penelitian. Penerbit ANDI: Yogyakarta.
- Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Rajawali Pers: Jakarta.
- <https://kalimantan.bisnis.com/read/20180504/408/791609/pariwisata-kota-balikpapan-maju-pesat-jaring-22-juta-wisatawan->