

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA MIKRO DAN KECIL DI JAWA TIMUR

Noiva Aristyani Esay dan R.R. Retno Ardianti
Jurusan Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: noiva.ae@gmail.com; retnoa@peter.petra.ac.id

Abstrak—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. Usaha Formal dan Informal yang menjadi objek penelitian berjumlah 141 perusahaan yang beroperasi di kota Banyuwangi, Bojonegoro, Gresik, Jember, Kediri, Malang, Mojokerto, Nganjuk, Pamekasan, Pasuruan, Sidoarjo, Situbondo dan Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Dari keenam variabel yang digunakan untuk mendeskripsikan Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Usaha Formal dan Informal di Jawa Timur, hanya ada 1 variabel yang berada pada kategori baik, yaitu: Penilaian Prestasi Kerja. Sedangkan kelima variabel lainnya berada dalam kategori Cukup Baik.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Usaha Formal dan Informal, Jawa Timur

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini, pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 2004). Mengingat bahwa sumber-sumber yang dimiliki perusahaan ini sifatnya terbatas, maka perusahaan selalu dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Pada era persaingan bisnis yang sangat ketat ini, adanya tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi pendidikan dan ketrampilan memadai di perkotaan telah menjadi kendala utama bagi para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan. Mereka yang pada mulanya berkeinginan untuk bekerja di sektor formal, pada akhirnya bermuara di sektor informal. Menurut Winarso (2009), kota-kota utama di negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, memiliki konsentrasi penduduk yang tinggi dan berkontribusi terhadap tumbuhnya tenaga kerja informal. Dalam hal ini, sektor informal di Indonesia telah memberikan kontribusi yang cukup besar dalam penyerapan tenaga kerja. Ketika situasi krisis melanda Indonesia dan pengangguran terjadi di mana-mana, maka peluang satu-satunya yang dapat menyelamatkan kelangsungan hidup jutaan korban PHK dan pengangguran dari desa adalah sektor informal.

Secara sederhana kegiatan formal dan informal dari penduduk yang bekerja dapat diidentifikasi berdasarkan status pekerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2012), dari tujuh kategori status pekerjaan utama (Pertanian; Industri; Konstruksi; Perdagangan; Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi; Keuangan; dan Jasa Kemasyarakatan), penduduk bekerja pada sektor formal mencakup kategori berusaha dengan dibantu buruh tetap dan kategori buruh/karyawan, sisanya termasuk pada sektor informal. Berdasarkan identifikasi ini, keadaan Agustus 2012 terdapat sekitar 44,2 juta orang (39,86 persen) bekerja pada sektor formal dan 66,6 juta orang (60,14 persen) bekerja pada sektor informal. Dalam setahun terakhir (Agustus 2011—Agustus 2012), penduduk bekerja dengan status berusaha dibantu buruh tetap bertambah sebesar 150 ribu orang dan penduduk bekerja berstatus buruh/karyawan bertambah sekitar 2,5 juta orang. Peningkatan ini menyebabkan jumlah penduduk bekerja pada sektor formal bertambah sekitar 2,7 juta orang dan persentase penduduk bekerja pada sektor formal naik dari 37,83 persen pada Agustus 2011 menjadi 39,86 persen pada Agustus 2012. Sedangkan penduduk yang bekerja pada sektor informal (Berusaha sendiri, Berusaha dibantu buruh tidak tetap, Berusaha dibantu buruh tetap, Buruh/Karyawan, Pekerja bebas di pertanian, Pekerja bebas di nonpertanian, dan Pekerja keluarga/tak dibayar) berkurang sebesar 1,5 juta orang dan persentase penduduk bekerja pada sektor informal berkurang dari 62,17 persen pada Agustus 2011 menjadi 60,14 persen pada Agustus 2012. Penurunan ini berasal dari hampir seluruh komponen pekerja informal, kecuali pekerja bebas di nonpertanian.

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

sederhana dan padat karya. Golongan angkatan kerja di sektor informal biasanya mempunyai pendidikan dan keterampilan yang terbatas.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Bagaimanakah pengelolaan sumber daya manusia pada usaha Formal dan Informal di Jawa Timur?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menggambarkan pengelolaan sumber daya manusia pada usaha formal dan informal di Jawa Timur.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Usaha Mikro dan Kecil

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

a. Usaha Mikro

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

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

b. Usaha Kecil

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

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

Di sisi lain, Badan Pusat Statistik (BPS, 2012) memberikan definisi UMKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja, dimana yang dimaksud dengan usaha kecil merupakan usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 orang samapai dengan 19 orang.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Usaha Mikro dan Kecil dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, yaitu berdasarkan kepemilikan, jumlah kekayaan dan omset, serta berdasarkan jumlah tenaga kerja. Sedangkan Usaha Mikro adalah usaha perorangan atau badan usaha perorangan,

memiliki kekayaan maksimal Rp. 50.000.000, dengan omset maksimal Rp. 300.000.000, serta memiliki tenaga kerja sebanyak 1-5 orang. Usaha Kecil adalah usaha yang produktif yang dimiliki perorangan atau badan usaha perorangan, memiliki kekayaan maksimal Rp. 50.000.000 dan omset Rp. 300.000.000 hingga Rp. 2.500.000.000, serta memiliki tenaga kerja sebanyak 5-19 orang.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2004), manajemen berasal dari kata manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Sehingga manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini, manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Disisi lain, Robbins (2004) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Hal yang sama juga disebutkan oleh Sikula (dalam Hasibuan, 2004), yang menjelaskan bahwa manajemen secara umum mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan pada kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi dalam rangka untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga menghasilkan efisiensi dalam kerasai produk atau jasa.

2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah setiap orang pada suatu organisasi (O'reilly, 2004). Sumber daya personal yang dimiliki perusahaan ini dipilih melalui proses rekrutmen dan seleksi sebagaimana yang menjadi tugas manajemen personalia (McKenna & Beech, 2000). Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu (1) sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia (Gomes, 2003). Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah setiap individu yang bekerja di perusahaan yang dikelola untuk mencapai tujuan organisasi (Rowley, 2003).

2.2.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan (Noe, et.al., 2010)
- b. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004).
- c. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2004)

- d. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang meliputi: 'pengelolaan' orang, seperti menyusun persyaratan dan perencanaan staf, perekrutan dan seleksi karyawan, 'pengembangan', seperti menyelenggarakan pelatihan dan menyiapkan sistem penilaian; 'memberi kompensasi', seperti menetapkan sistem gaji dan kompensasi non-finansial, dan 'hubungan', misalnya yang berhubungan dengan aturan dan keluhan (Rowley, 2003)
- e. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni atau preses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi (Wahyudi, 2002).

2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ivancevich dan Konopaske (2013) menjelaskan bahwa dalam rangka mengefektifkan tujuan organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi untuk:

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

2.3 Pengadaan Tenaga Kerja

Menurut Wursanto (2003), pengadaan tenaga kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer personalia untuk mendapatkan dan menarik tenaga kerja dari sumber-sumber tenaga kerja untuk mengisi jabatan yang lowong. Sedangkan menurut Hasibuan (2004), pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Di sisi lain, Milkovich dan Nystrom (dalam Anwar, 2005) mendefinisikan pengadaan tenaga kerja sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah karyawan, penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi, baik lingkungan mikro maupun lingkungan makro yang semakin cepat dan kompleks, perusahaan

harus bersikap dinamis dan dapat mengantisipasi atau dapat menyesuaikan diri, yaitu salah satunya dengan cara melakukan pengembangan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawannya.

Menurut Hasibuan (2004), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Mengenai hal ini, Hariandja (2007), menjelaskan bahwa latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan dan secara konseptual dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan.

2.4 Pengembangan Karyawan

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

Menurut Hasibuan (2004), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Mengenai hal ini, Hariandja (2007), menjelaskan bahwa latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan dan secara konseptual dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Soeprihanto (2005), beberapa prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengembangkan karyawan agar berjalan dengan baik adalah sebagai berikut:

1. Adanya dorongan motivasi dari trainer, misalnya persiapan transfer atau promosi.
2. Adanya laporan kemajuan (program report)
3. Adanya penguatan (reinforcement)
4. Adanya partisipasi aktif dari trainer (active participation)
5. Latihan yang diberikan sebagian demi sebagian (participate of training)
6. Latihan harus mengingat adanya perbedaan individual (individual different)
7. Trainer yang selektif (mau dan mampu)
8. Diusahakan training method yang sesuai

Menurut Carrel dkk. (dalam Dessler, 2006) tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja
Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
2. Memperbaharui keterampilan karyawan
Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus

adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

3. Menghindari keusangan manajerial
Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi 'usang'.
4. Memecahkan permasalahan organisasi
Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.
5. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial
Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yaitu dengan program pengembangan karir. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggungjawab pekerjaan yang lebih tinggi.
6. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi
Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

2.5 Pengembangan Karir

Menurut Rowley (2003), pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Fubrin (dalam Mangkunegara, 2007), pengembangan karir adalah aktivitas kekearyawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Di sisi lain, Rivai (2004) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan.

Menurut Fubrin (dalam Mangkunegara, 2007), tujuan dilakukannya pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
Pengembangan karir membantu dalam pencapaian tujuan individu dan tujuan perusahaan, Apabila seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
Perusahaan merencanakan karier karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka untuk

menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan,
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai
7. Mengurangi turnover dan biaya kekearyawanan
Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kekearyawanan lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
Perencanaan karir dimaksudkan untuk mengintegrasikan perencanaan kerja karyawan.
10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang
Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.6 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Siswanto (2002), prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang memuskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas, dan kedisiplinan. Sedangkan prestasi kerja menurut Hasibuan (2004) adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2004), manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai perbaikan atas prestasi kerja karyawan, dimana umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian kompensasi, dimana evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Sebagai pedoman perencanaan dan pengembangan karir, dimana umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
4. Untuk memberi kesempatan kerja yang adil, dimana penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

2.7 Kompensasi

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

2.8 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata, 2006). Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada aliran positivisme. Aliran positivisme, dimana dalam memandang gejala, lebih bersifat tunggal, statis, dan konkrit. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data atau mengukur status variabel yang diteliti. Jadi dalam penelitian kuantitatif melakukan analisis data untuk menguji hipotesis.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang meliputi: pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja (Panggabean, 2004), yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan tenaga kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer personalia untuk mendapatkan dan menarik tenaga kerja dari sumber-sumber tenaga kerja untuk mengisi jabatan yang lowong, yang meliputi ada tidaknya:

- a. Penarikan Karyawan
- b. Penyeleksian
- c. Penempatan Karyawan.

2. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan adalah usaha perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, seperti:

- a. Metode on the Job (di tempat kerja), seperti: rotasi jabatan (job rotation), latihan instruksi pekerjaan (job instruction learning), magang (apprenticeship), bimbingan dan pengarahan (coaching), dan penugasan sementara.
- b. metode off the Job (di luar pekerjaan), seperti: simulasi dan presentasi informasi.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah usaha perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka mencapai karir yang di inginkan, yaitu dalam bentuk:

- a. Mutasi
- b. Promosi

4. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah usaha perusahaan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau standar yang telah ditetapkan, yang meliputi ada tidaknya:

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecakapan mental
- e. Sikap
- f. Disiplin waktu dan absensi

5. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan karena pekerjaannya, baik dalam bentuk uang atau lainnya, yaitu:

- a. Kompensasi finansial, seperti: gaji, bonus, komisi, asuransi dan/atau cuti.
- b. Kompensasi nonfinansial, seperti: pujian, kerabat kerja yang menyenangkan serta lingkungan kerja yang nyaman.

6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah usaha perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja, yaitu melalui ada tidaknya:

- a. Usaha preventif (mencegah)
- b. Usaha represif (kuratif)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau subjek tersebut (Sugiyono, 2011). Sedangkan sampel adalah sub kelompok dari elemen-elemen populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Malhotra, 2007). Dengan demikian, maka populasi dalam penelitian ini adalah Pengusaha Formal dan Informal dalam konteks Usaha Mikro-Kecil di Jawa Timur. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah para pemiliknya.

Selanjutnya, metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah judgmental sampling, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan berdasarkan pertimbangan penulis, dimana penulis memilih sampel berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian (Kuncoro, 2003). Sehingga yang dimasukkan sebagai pertumbangan dalam penelitian ini adalah pemilik usaha dengan ciri-ciri memiliki usaha mikro-kecil berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomer 20 tahun 2008, dan bertempat di Jawa Timur. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak sebanyak 141 orang, yaitu para pemilik usaha Formal dan Informal yang menjalankan usahanya di Jawa Timur. Hal ini sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2011), bahwa jumlah sampel yang layak untuk penelitian kuantitatif minimal adalah 30.

3.4 Deskripsi Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini merupakan data yang diperoleh dan diwujudkan dalam bentuk angka atau numerik yang diperoleh dari hasil pengumpulan data kuesioner. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber utama untuk kemudian diolah dan dianalisis yang berasal dari hasil pengisian kuesioner dan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis sebagai data pendukung.

3.4.2 Alat dan Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

1. Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Selanjutnya, jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan skala ordinal, yaitu skala likert. Skala Likert dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang “lebih tinggi” dari Setuju, dan Setuju “lebih tinggi dari Ragu-ragu (Ghozali, 2006). Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skala penilaian kuesioner

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Baik	1
2	Tidak Baik	2
3	Cukup	3
4	Baik	4
5	Sangat Baik	5

Sumber: Hasil pengolahan skala likert dari Ghozali (2006)

Setelah semua data diolah dan diperoleh nilai rata-rata dari masing-masing indikator, penilaian terhadap fungsi manajemen sumber daya manusia perusahaan akan di kategorikan menjadi 3 kategori, yaitu baik, sedang, dan buruk. Kategori ini dibuat dengan ketentuan:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kategori}}$$

Dimana:

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \text{ (sangat setuju)}$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \text{ (sangat tidak setuju)}$$

Sehingga:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

Tabel 3.2. Kategori Rata-Rata Jawaban Responden

Interval	Kategori
3.68 < a = < 5.00	Baik
2.34 < a = < 3.67	Cukup Baik
1.00 < a = < 2.33	Kurang Baik

Sumber: Kuncoro (2003)

2. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi ini dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari literatur dari berbagai sumber yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan untuk menunjang dalam penyelesaian masalah.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April hingga Juni 2013. Data dalam penelitian ini didapatkan melalui pembagian kuesioner sebanyak 141 buah kepada pemilik perusahaan Formal dan Informal yang beroperasi di wilayah Jawa Timur.

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah kuesioner melalui tahap penyeleksian, uji validitas dan reliabilitas kemudian dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel. Hal ini dilakukan atas dasar bahwa instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2011). Setelah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, data kemudian dianalisis untuk menentukan rata-rata hitung (Mean) dan Standar Deviasi (SD). Selanjutnya, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan perusahaan kemudian dipetakan menggunakan diagram batang.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuisioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361), menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah mampu mengukur variabel yang ingin diukur.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, yang akan dipakai untuk uji reliabilitas adalah

teknik Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas adalah hasil cronbach alpha > 0.6. Dengan kata lain, jika alpha yang dinilai lebih besar dari 0.6, maka item-item yang digunakan dalam kuesioner dapat disebut reliabel.

3. Rata-rata Hitung (Mean)

Menurut Malhotra (2007), mean adalah ukuran untuk mengukur sifat data secara umum. Analisis ini digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan perusahaan. Nilai rata-rata ini didapat dengan menjumlahkan data dalam kelompok, kemudian dibagi dengan jumlah data yang ada.

4. Deviasi Standar (SD)

Menurut Malhotra (2007), deviasi standar adalah akar kuadrat dari variansi. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui penyimpangan dari tiap data terhadap nilai rata-rata (mean) dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk menggambarkan variansi nilai-nilai data penelitian. Semakin kecil penyimpangan, maka data akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya. Standar deviasi (SD) adalah alat ukur untuk melihat apakah variasi data penelitian kecil atau besar, sehingga akan dapat diketahui homogenitas jawaban responden. Apabila SD kecil (kurang dari 20% nilai mean), maka variasi data penelitian dikatakan kecil atau jawaban responden relatif tidak berbeda satu dengan yang lain (homogen). Sebaliknya, apabila SD besar (lebih dari 20% nilai mean), maka variasi data penelitian dikatakan besar atau jawaban responden relatif berbeda satu dengan yang lain (heterogen).

5. Diagram Batang

Pada penelitian ini, diagram batang digunakan untuk memetakakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan perusahaan. Menurut Malhotra (2007), sumbu horizontal pada diagram batang adalah pertanyaan-pertanyaan yang disajikan pada kuesioner. Sedangkan sumbu vertikal pada diagram batang merupakan rata-rata nilai tanggapan responden (mean) pada tiap item pertanyaan tersebut.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Sekilas Tentang UMKM di Jawa Timur

Kondisi UMKM di Jawa Timur memang telah memperlihatkan perkembangannya dibandingkan sepuluh tahun terakhir, baik dalam kontes ekonomi maupun dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia. Seperti pada tahun 2000-2004 misalnya, UKM di Indonesia masih memiliki banyak permasalahan yang perlu mendapatkan penanganan dari otoritas untuk mengatasi keterbatasan akses ke kredit bank/sumber permodalan lain dan akses pasar. Selain itu kelemahan dalam organisasi, manajemen, maupun penguasaan teknologi juga perlu dibenahi (Adriningsih, 2004). Namun saat ini, Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil menengah (UMKM) telah menjadi salah satu alternatif yang dipilih pemerintah dalam upaya mengurangi pengangguran, mengentas kemiskinan dan pemerataan pendapatan. Sebagaimana Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur (2009) telah

menyebutkan bawah saat ini, Jawa Timur menjadi barometer Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia karena memiliki potensi UMKM yang cukup besar sebagai penggerak perekonomian masyarakat.

4.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361), menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah mampu mengukur variabel yang ingin diukur.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Saya menginformasikan lowongan kebutuhan pekerja secara resmi (melalui media massa)	0,837	0,361	Valid
Saya memberikan penjelasan pada calon pekerja tentang posisi yang tepat bagi mereka	0,837	0,361	Valid
Saya memberikan pelatihan pada pekerja tentang cara menjalankan usaha	0,756	0,361	Valid
Saya memberikan bimbingan/pengarahan kepada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya	0,756	0,361	Valid
Saya memberikan kesempatan bagi pekerja untuk naik posisi, pangkat/jabatan	0,725	0,361	Valid
Saya melakukan perubahan posisi, jabatan, atau lokasi kerja bagi pekerja agar kemampuan mereka dapat berkembang	0,725	0,361	Valid
Saya sangat memperhatikan hasil kerja para pekerja saya	0,541	0,361	Valid

Saya sangat memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja saya	0,590	0,361	Valid
Saya sangat memperhatikan inisiatif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,482	0,361	Valid
Saya sangat memperhatikan kemampuan dan kecepatan kerja para pekerja saya	0,575	0,361	Valid
Saya sangat memperhatikan sikap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,608	0,361	Valid
Saya sangat memperhatikan disiplin waktu dan tingkat absensi pekerja saya	0,496	0,361	Valid
Saya memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan	0,480	0,361	Valid
Saya memberikan komisi (bonus) atas peningkatan kerja para pekerja saya	0,673	0,361	Valid
Saya memberikan asuransi perlindungan bagi pekerja saya	0,379	0,361	Valid
Saya memberikan pengakuan/pujian kepada pekerja atas hasil kerjanya	0,687	0,361	Valid
Saya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan diantara para pekerja saya	0,679	0,361	Valid
Saya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat bagi pekerja saya	0,622	0,361	Valid
Saya menyediakan peralatan pelindung untuk menjamin keselamatan pekerja saya	0,675	0,361	Valid
Saya menyediakan alat P3K di tempat kerja	0,675	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan mengukur variabel Pengadaan Tenaga Kerja (X1), Pengembangan Karyawan (X2), Pengembangan Karir (X3), Penilaian Prestasi Kerja (X4), Kompensasi (X5), dan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X6) adalah valid, karena nilai r hitung (total pearson correlation) dari semua indikator yang digunakan memiliki nilai r tabel lebih besar dari 0,361. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh

indikator yang digunakan pada tiap-tiap variabel penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, yang akan dipakai untuk uji reliabilitas adalah teknik Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas adalah hasil cronbach alpha > 0.6. Dengan kata lain, jika alpha yang dinilai lebih besar dari 0.6, maka item-item yang digunakan dalam kuesioner dapat disebut reliabel.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Pengadaan Tenaga Kerja	0,911	0,600	Reliabel
Pengembangan Karyawan	0,858	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir	0,840	0,600	Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja	0,791	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,840	0,600	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,806	0,600	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Pengadaan Tenaga Kerja, Pengembangan Karyawan, Pengembangan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, Kompensasi, dan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian, maka seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian telah reliabel dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3 Profil Responden Penelitian

Deskripsi mengenai profil responden penelitian yang meliputi kota lokasi usaha, tahun berdiri usaha, ada tidaknya ijin usaha, kepemilikan usaha, sumber modal dan bentuk usaha saat berdiri, dapat dijelaskan pada tabel-tabel berikut ini:

4.3.1 Kota Lokasi Usaha

Tabel 4.3. Kota Lokasi Usaha

Kota	Frekuensi	Persentase
Banyuwangi	1	0,7%
Bojonegoro	1	0,7%
Gresik	1	0,7%
Jember	1	0,7%
Kediri	5	3,5%
Malang	4	2,8%
Mojokerto	6	4,3%
Nganjuk	1	0,7%
Pamekasan	1	0,7%
Pasuruan	2	1,4%
Sidoarjo	10	7,1%
Situbondo	1	0,7%
Surabaya	107	75,9%
TOTAL	141	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa dari 141 usaha yang diteliti, 107 usaha (75,9%) diantaranya dioperasikan di kota Surabaya. 10 usaha (7,1%) diantaranya dioperasikan di Sidoarjo. 6 usaha

(4,3%) diantaranya dioperasikan di Sidoarjo. 5 usaha (3,5%) diantaranya dioperasikan di Kediri. 4 usaha (2,8%) diantaranya dioperasikan di Malang. 2 usaha (1,4%) diantaranya dioperasikan di Pasuruan. Sisanya adalah usaha yang dioperasikan di Banyuwangi, Bojonegoro, Gresik, Jember, Nganjuk, Pamekasan dan Situbondo, dimana masing-masing terdapat 1 usaha (0,7%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha yang dioperasikan di Surabaya merupakan jumlah usaha terbanyak yang menjadi obyek penelitian ini.

4.3.2 Tahun Berdiri Usaha

Tabel 4.4. Tahun Berdiri Usaha

Tahun	Frekuensi	Persentase
1901	1	0,7%
1960-1969	2	1,4%
1970-1979	2	1,4%
1980-1989	12	8,5%
1990-1999	24	17%
2000-2009	50	35,5%
2010-2013	50	35,5%
TOTAL	141	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa dari 141 usaha yang diteliti, terdapat 50 usaha (35,5%) yang masing-masing telah didirikan antara tahun 2000-2009 dan 2010-2013. 24 usaha (17%) diantaranya telah didirikan antara tahun 1990-1999. 12 usaha (8,5%) diantaranya telah didirikan antara tahun 1980-1989. 2 usaha (1,4%) diantaranya masing-masing telah didirikan antara tahun 1960-1969 dan 1970-1979. Sisanya, 1 usaha (0,7%), merupakan usaha yang paling lama berdiri, yaitu sejak tahun 1901. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha yang berdiri antara tahun 2000-2009 dan 2010-2013 merupakan jumlah usaha terbanyak yang menjadi obyek dalam penelitian ini.

4.3.3 Ada Tidaknya Ijin Usaha

Tabel 4.5. Ada Tidaknya Ijin Usaha

Ijin Usaha	Frekuensi	Persentase
Ada	73	68,6%
Tidak Ada	68	31,4%
TOTAL	141	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari 141 usaha yang diteliti, terdapat 73 usaha (68,6%) diantaranya yang telah memiliki ijin usaha. Sedangkan 68 usaha lainnya (31,4%) belum memiliki ijin usaha. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha yang telah memiliki ijin usaha merupakan jumlah usaha terbanyak yang menjadi objek penelitian ini.

4.3.4 Kepemilikan Usaha

Tabel 4.6. Kepemilikan Usaha

Milik	Frekuensi	Persentase
Kelompok Usaha Bersama	19	13,5%
Usaha Perseorangan	122	86,5%
TOTAL	141	100%

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa dari 141 usaha yang diteliti, 122 usaha (86,5%) diantaranya merupakan Usaha Persorangan. Sedangkan 19 usaha lainnya (13,5%) merupakan Kelompok Usaha Bersama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Usaha Perseorangan merupakan jumlah usaha terbanyak yang menjadi obyek penelitian ini.

4.3.5 Sumber Modal

Tabel 4.7. Sumber Modal

Bentuk	Frekuensi	Persentase
Non Pemerintah	2	1,4%
Pribadi	124	87,9%
Kelompok	9	6,7%
Teman/Saudara/Kerabat	2	1,4%
Bank	4	2,8%
TOTAL	141	100%

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa dari 141 usaha yang diteliti, 124 usaha (87,9%) diantaranya merupakan usaha yang mendapatkan modal dari Pribadi (perorangan). 9 usaha (6,7%) diantaranya merupakan usaha yang mendapatkan modal dari Kelompok (swadaya). 4 usaha (2,8%) diantaranya merupakan usaha yang mendapatkan modal dari Bank (pinjaman dengan bunga). Sisanya, masing-masing 2 usaha (1,4%), merupakan usaha yang mendapatkan modal dari pihak Non Pemerintah (swasta) dan Teman/Saudara/Kerabat (pinjaman tanpa bunga). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha yang mendapatkan modal dari Pribadi (perorangan) merupakan jumlah usaha terbanyak yang menjadi obyek penelitian ini.

4.3.6 Bentuk Usaha

Tabel 4.8. Bentuk Usaha

Bentuk	Frekuensi	Persentase
Informal	78	55,3%
UD	39	27,7%
CV	17	12,1%
PT	7	5%
TOTAL	141	100%

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 usaha yang diteliti, 16 usaha (45,7%) diantaranya merupakan usaha yang berbentuk informal. 8 usaha (22,9%) merupakan usaha yang berbentuk UD (Usaha Dagang). 7 usaha (20%) merupakan usaha yang berbentuk CV (Comanditaire Venootschap). Sedangkan 4 usaha lainnya (11,4%) merupakan usaha yang berbentuk PT (Perseroan Terbatas). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha informal merupakan yang terbanyak dalam penelitian ini.

4.3.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengadaan Tenaga Kerja

Tabel 4.9. Tanggapan Responden terhadap Indikator Pengadaan 1

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak Ada	92	65,2%
Sangat Tidak Baik	5	3,5%
Tidak Baik	1	0,7%
Sedang	20	14,2%
Baik	19	13,5%
Sangat Baik	4	2,8%
TOTAL	141	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa dari 141 responden yang diteliti, 65,2% pengusaha tidak melakukan perekrutan secara resmi melalui media masa. Hanya 34,8% yang telah melakukannya, dan itupun

hanya 2,8% pengusaha yang melakukannya dengan sangat baik.

4.4 Analisis Deskriptif

Setelah semua data diolah dan diperoleh nilai rata-rata dari masing-masing indikator, penilaian terhadap fungsi manajemen sumber daya manusia perusahaan akan di kategorikan menjadi 3 kategori, yaitu baik, cukup baik, dan kurang baik. Kategori ini dibuat dengan ketentuan:

Tabel 4.29. Ketentuan Pengkategorian Rata-Rata Jawaban Responden

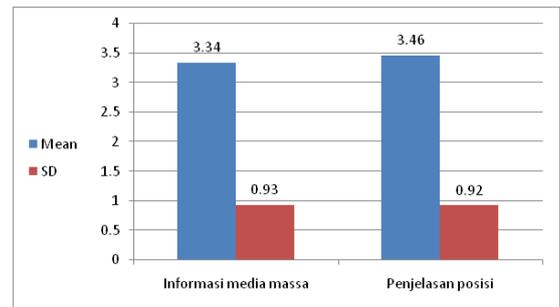
Interval	Kategori
3.68 – 5.00	Baik
2.34 – 3.67	Cukup Baik
1.00 – 2.33	Kurang Baik

Sumber: Kuncoro (2003)

4.4.1 Pengadaan Tenaga Kerja

Tabel 4.30. Analisis Deskriptif Variabel Pengadaan Tenaga Kerja

Indikator	Mean	Std. Dev	Kategori
Saya menginformasikan lowongan kebutuhan pekerja secara resmi (melalui media massa)	3,34	0,93	Cukup Baik
Saya memberikan penjelasan pada calon pekerja tentang posisi yang tepat bagi mereka	3,46	0,92	Cukup Baik
Total	6,80	1,86	
Pengadaan Tenaga Kerja	3,40	0,93	Cukup Baik



Gambar 4.1. Analisis Deskriptif Variabel Pengadaan Tenaga Kerja

Berdasarkan Tabel 4.30 dan Gambar 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari dua buah indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Pengadaan Tenaga Kerja, nilai mean dari “Saya memberikan penjelasan pada calon pekerja tentang posisi yang tepat bagi mereka” sebesar 3,46, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean yang dimiliki indikator “Saya menginformasikan lowongan kebutuhan pekerja secara resmi (melalui media massa)” sebesar 3,34.

Nilai standar deviasi sebesar 0,92 yang dimiliki indikator “Saya menginformasikan lowongan kebutuhan pekerja secara resmi (melalui media massa)” menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih kecil (homogen). Sedangkan variasi data yang dimiliki indikator “Saya memberikan penjelasan pada calon pekerja tentang posisi yang tepat bagi mereka” dengan nilai standar deviasi sebesar 0,93, menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih besar (heterogen).

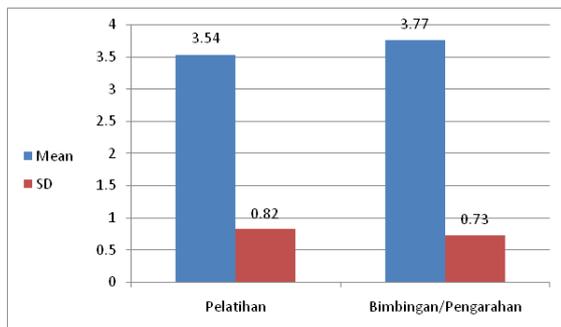
Secara keseluruhan, kegiatan Pengadaan Tenaga Kerja, berada pada kategori Cukup Baik, karena memiliki total mean sebesar 3,40 (berada pada rentang mean antara 2.34 – 3.67).

4.4.2 Pengembangan Karyawan

Tabel 4.31. Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karyawan

Indikator	Mean	Std. Dev	Kategori
Saya memberikan pelatihan pada pekerja tentang cara menjalankan usaha	3,54	0,82	Cukup Baik
Saya memberikan bimbingan/pengarahan kepada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya	3,77	0,73	Baik
Total	7,31	1,55	
Pengembangan Karyawan	3,66	0,77	Cukup Baik

Sumber: Lampiran 3



Gambar 4.2. Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.31 dan Gambar 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari dua buah indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Pengembangan Karyawan, nilai mean dari indikator “Saya memberikan bimbingan/pengarahan kepada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya” sebesar 3,77, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean yang dimiliki indikator “Saya memberikan pelatihan pada pekerja tentang cara menjalankan usaha” sebesar 3,54.

Nilai standar deviasi sebesar 0,73 yang dimiliki indikator “Saya memberikan bimbingan/pengarahan kepada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya” menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih kecil (homogen). Sedangkan variasi data yang dimiliki indikator “Saya memberikan pelatihan pada pekerja tentang cara menjalankan usaha” dengan nilai standar deviasi sebesar 0,82, menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih besar (heterogen).

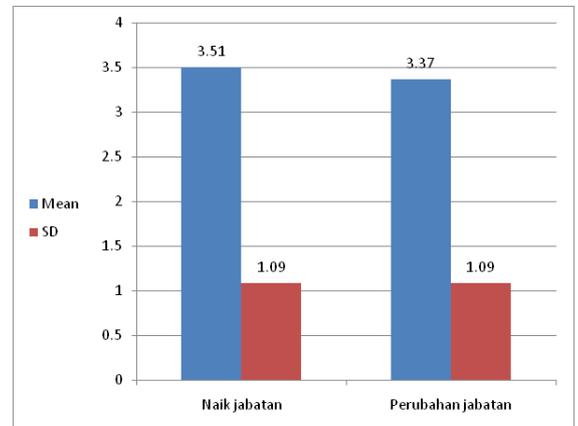
Secara keseluruhan, pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh pemilik usaha Formal dan Informal di Jawa Timur, khususnya pada kegiatan Pengembangan Karyawan, berada pada kategori Cukup Baik, karena memiliki total mean sebesar 3,66 (berada pada rentang mean antara 2.34 – 3.67).

4.4.3 Pengembangan Karir

Tabel 4.32. Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Indikator	Mean	Std. Dev	Kategori
Saya memberikan kesempatan bagi pekerja untuk naik posisi, pangkat/jabatan	3,51	1,09	Cukup Baik
Saya melakukan perubahan posisi, jabatan, atau lokasi kerja bagi pekerja agar kemampuan mereka dapat berkembang	3,37	1,09	Cukup Baik
Total	6,89	2,18	
Pengembangan Karir	3,44	1,09	Cukup Baik

Sumber: Lampiran 3



Gambar 4.3.

Berdasarkan Tabel 4.32 dan Gambar 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa dari dua buah indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Pengembangan Karir, nilai mean dari indikator “Saya memberikan kesempatan bagi pekerja untuk naik posisi, pangkat/jabatan” sebesar 3,37, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean yang dimiliki indikator “Saya melakukan perubahan posisi, jabatan, atau lokasi kerja bagi pekerja agar kemampuan mereka dapat berkembang” sebesar 3,51.

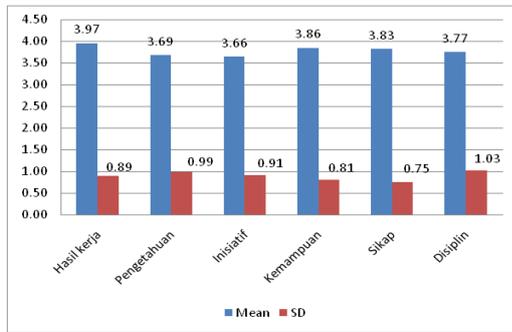
Kedua indikator sama-sama memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,73 yang menunjukkan bahwa keduanya sama-sama memiliki variasi data yang kecil (homogen).

Secara keseluruhan, kegiatan Pengembangan Karir, berada pada kategori Cukup Baik, karena memiliki total mean sebesar 3,44 (berada pada rentang mean antara 2.34 – 3.67).

4.4.4 Penilaian Prestasi Kerja

Tabel 4.33. Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Indikator	Mean	Std. Dev	Kategori
Saya sangat memperhatikan hasil kerja para pekerja saya	3,97	0,89	Baik
Saya sangat memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja saya	3,69	0,99	Baik
Saya sangat memperhatikan inisiatif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	3,66	0,91	Cukup Baik
Saya sangat memperhatikan kemampuan dan kecepatan kerja para pekerja saya	3,86	0,81	Baik
Saya sangat memperhatikan sikap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	3,83	0,75	Baik
Saya sangat memperhatikan disiplin waktu dan tingkat absensi pekerja saya	3,77	1,03	Baik
Total	22,77	5,38	
Penilaian Prestasi Kerja	3,80	0,90	Baik



Gambar 4.4. Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.33 dan Gambar 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa dari keenam indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Penilaian Prestasi Kerja, indikator “Saya sangat memperhatikan hasil kerja para pekerja saya” memiliki nilai mean yang tertinggi, yaitu sebesar 3,97. Sedangkan nilai mean terkecil didapatkan pada indikator “Saya sangat memperhatikan inisiatif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya”, yaitu sebesar 3,66.

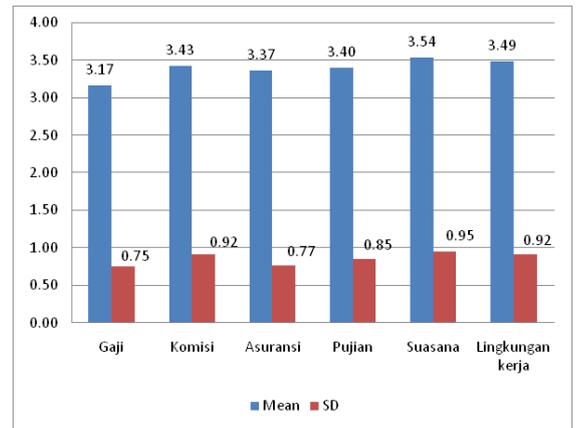
Nilai standar deviasi sebesar 0,75 yang dimiliki indikator “Saya sangat memperhatikan inisiatif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya” menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang paling kecil (homogen). Sedangkan variasi data yang dimiliki indikator “Saya sangat memperhatikan disiplin waktu dan tingkat absensi pekerja saya” dengan nilai standar deviasi sebesar 1,03, menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang paling besar (heterogen).

Secara keseluruhan, kegiatan Penilaian Prestasi Kerja, berada pada kategori Baik, karena memiliki total mean sebesar 3,80 (berada pada rentang mean antara 3.68 – 5.00).

4.4.5 Kompensasi

Tabel 4.34. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Indikator	Mean	Std. Dev	Kategori
Saya memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan	3,17	0,75	Cukup Baik
Saya memberikan komisi (bonus) atas peningkatan kerja para pekerja saya	3,43	0,92	Cukup Baik
Saya memberikan asuransi perlindungan bagi pekerja saya	3,37	0,77	Cukup Baik
Saya memberikan pengakuan/pujian kepada pekerja atas hasil kerjanya	3,40	0,85	Cukup Baik
Saya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan diantara para pekerja saya	3,54	0,95	Cukup Baik
Saya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat bagi pekerja saya	3,49	0,92	Cukup Baik
Total	20,40	5,15	
Kompensasi	3,40	0,86	Cukup Baik



Gambar 4.5. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Berdasarkan Tabel 4.34 dan Gambar 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari keenam indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kompensasi, indikator “Saya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan diantara para pekerja saya” memiliki nilai mean yang tertinggi, yaitu sebesar 3,54. Sedangkan nilai mean terkecil didapatkan pada indikator “Saya memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan”, yaitu sebesar 3,17.

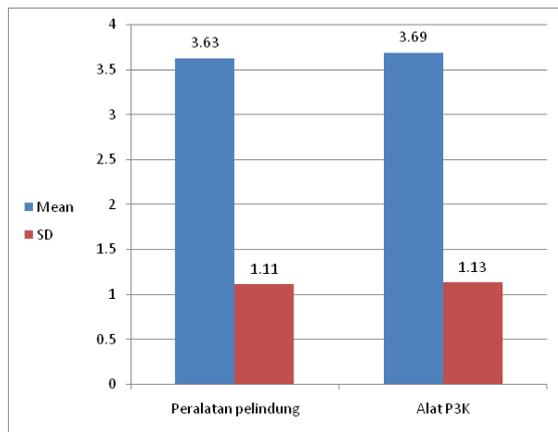
Nilai standar deviasi sebesar 0,75 yang dimiliki indikator “Saya memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan” menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang paling kecil (homogen). Sedangkan variasi data yang dimiliki indikator “Saya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan diantara para pekerja saya” dengan nilai standar deviasi sebesar 0,92, menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang paling besar (heterogen).

Secara keseluruhan, kegiatan pemberian Kompensasi, berada pada kategori Cukup Baik, karena memiliki total mean sebesar 3,40 (berada pada rentang mean antara 2.34 – 3.67).

4.4.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 4.35. Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator	Mean	Std. Dev	Kategori
Saya menyediakan peralatan pelindung untuk menjamin keselamatan pekerja saya	3,63	1,11	Cukup Baik
Saya menyediakan alat P3K di tempat kerja	3,69	1,13	Baik
Total	7,31	2,25	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	3,66	1,12	Cukup Baik



Gambar 4.6. Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.35 dan Gambar 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa dari dua buah indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, nilai mean dari indikator “Saya menyediakan alat P3K di tempat kerja” sebesar 3,69, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean yang dimiliki indikator “Saya menyediakan peralatan pelindung untuk menjamin keselamatan pekerja saya” sebesar 3,63.

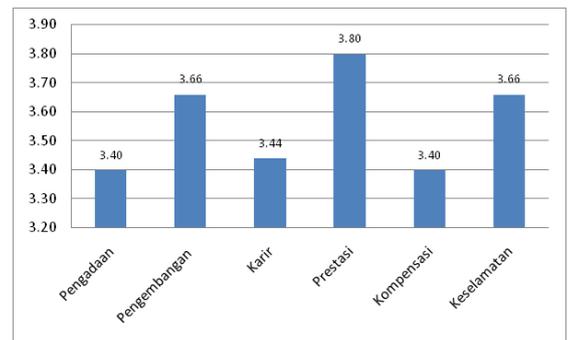
Nilai standar deviasi sebesar 0,11 yang dimiliki indikator “Saya menyediakan peralatan pelindung untuk menjamin keselamatan pekerja saya” menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih kecil (homogen). Sedangkan variasi data yang dimiliki indikator “Saya menyediakan alat P3K di tempat kerja” dengan nilai standar deviasi sebesar 1,13, menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih besar (heterogen).

Secara keseluruhan, pengadaan peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, berada pada kategori Cukup Baik, karena memiliki total mean sebesar 3,66 (berada pada rentang mean antara 2.34 – 3.67).

4.4.7 Keseluruhan Variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Tabel 4.36. Analisis Deskriptif Keseluruhan Variabel Sumber Daya Manusia

Variabel	Mean	Kategori
Pengadaan Tenaga Kerja	3,40	Cukup Baik
Pengembangan Karyawan	3,66	Cukup Baik
Pengembangan Karir	3,44	Cukup Baik
Penilaian Prestasi Kerja	3,80	Baik
Kompensasi	3,40	Cukup Baik
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	3,66	Cukup Baik
Total	21,35	
Pengelolaan Sumber Daya Manusia	3,56	Cukup Baik



Gambar 4.7. Nilai Mean Seluruh Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Tabel 4.36 dan Gambar 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa dari keenam variabel yang digunakan untuk menggambarkan Pengelolaan Sumber Daya Manusia, variabel Penilaian Prestasi Kerja, dengan nilai mean sebesar 3,80 (berada pada rentang mean antara 3.68 – 5.00), menjadi satu-satunya variabel yang berada pada kategori “Baik”. Sedangkan variabel-variabel lainnya, yaitu: Pengadaan Tenaga Kerja, Pengembangan Karyawan, Pengembangan Karir, Kompensasi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hanya berada pada kategori Cukup Baik, karena kelima variabel tersebut memiliki total mean pada rentang antara 2.34 – 3.67.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh pemilik usaha Formal dan Informal di Jawa Timur, pada kegiatan Pengadaan Tenaga Kerja berada pada kategori Cukup Baik; Pengembangan Karyawan berada pada kategori Cukup Baik; Pengembangan Karir berada pada kategori Cukup Baik; Penilaian Prestasi Kerja berada pada kategori Baik; Pemberian Kompensasi berada pada kategori Cukup Baik; Pengadaan peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berada pada kategori Cukup Baik. Dari keenam variabel yang digunakan untuk menggambarkan Pengelolaan Sumber Daya Manusia, variabel Penilaian Prestasi Kerja menjadi satu-satunya variabel yang berada pada kategori “Baik”. Sedangkan variabel-variabel lainnya, yaitu: Pengadaan Tenaga Kerja, Pengembangan Karyawan, Pengembangan Karir, Kompensasi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hanya berada pada kategori Cukup Baik.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemilik Usaha Formal dan Informal di Jawa Timur
Saran yang hendak diberikan kepada pemilik Usaha Formal dan Informal di Jawa Timur adalah agar dapat semaksimal mungkin melakukan perencanaan pengadaan tenaga kerja serta pengembangan karir bagi karyawan-karyawannya. Dengan pengadaan tenaga kerja yang baik, pemilik usaha Formal dan Informal di Jawa Timur akan memiliki kesempatan yang besar untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, yang sesuai dengan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Bagi Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Pemerintah Provinsi Jawa Timur diharapkan dapat lebih berperan aktif dalam pemberdayaan usaha Formal dan Informal sebagai bagian dari Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Jawa Timur, khususnya dalam kegiatan pemberdayaan, pembiayaan dan penjaminan UMK di Jawa Timur.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian mengenai Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada usaha Formal dan Informal sebagai bagian dari Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Jawa Timur, dengan menggunakan sampel yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2012. Keadaan Ketenagakerjaan Agustus 2012. Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik, No.75/11/Th. XV, 5 November 2012.
- Budiono, dkk. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang: BP UNDIP.
- Dessler, G. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. 2006. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS (Cetakan ke IV. Semarang: BP UNDIP.
- Gomes, F, Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, M.T. Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Haris, M. Deden. 2011. Strategi Pengembangan Usaha Sektor Informal dalam Mendukung Pertumbuhan Ekonomi dan Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan. Proceeding Simposium Nasional Otonomi Daerah 2011, LAB-ANE FISIP Untirta, 239-245.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivanevich M. John, Konopaske, Robert. 2013. Human Resource Management (Twelfth Edition). New York: McGrawhill.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Malhotra, N.K. 2007. Marketing Research (5th edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketujuh). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McKenna, Eugene, and Beech, Nic. 2000. The Essence of Human Resource Management. Yogyakarta: Andi.
- Noe, Hollenbeck, Gehart, Wright. 2010. Human Resource Management: Gaining a competitive advantage (Seventh Edition). New york: McGrawhill.
- O'reilly, Ronald. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia: 63 kaidah tak terbantah mulai dari merekrut hingga memberdayakan karyawan. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Panggabean, Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori kePraktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stephen. 2004. Organizational Behavior (Jilid 1). Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Rowley, Chris. 2003. Human Resources: The management of people (HRM in context). London: Spiro Business Guide.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3). Yogyakarta: YKPN.
- Siswanto, B. Sastrohadisuwiryo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John. 2005. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPF.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. Syaodih. 2006. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2008 tentang UMKM
- Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Winarso, H., Budi, G. 2009. Sektor Informal yang Terorganisasi: Menata Kota untuk Sektor Informal. Diunduh dari: http://bulletin.penataanruang.net/upload/data_artikel/Sektor%20Informal%20yang%20Terorganisasi-Pak Haryo%20pdf.pdf, tanggal 15 Maret 2013.
- Wursanto. 2003. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi.