



Manajemen Modal Kerja, Manajemen Sumber Daya Insani Dan Pendapatan Wanita Pedagang Sayur Keliling

Andriani

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri, Jawa Timur

e-mail: andr1an1_73@yahoo.co.id

Abstrak

Kegiatan ekonomi masyarakat akan berkembang dengan baik jika disertai dengan pengelolaan modal yang baik dan pengelolaan sumber daya yang baik. Proses manajemen yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian merupakan kunci keberhasilan bisnis mikro, kecil, menengah dan besar. Pengelolaan modal kerja adalah pengelolaan aktiva dan kewajiban lancar. Manajemen modal kerja memiliki arti penting bagi perusahaan. Pertama, modal kerja menunjukkan ukuran investasi perusahaan terhadap aset lancar dan klaim pada perusahaan yang ditunjukkan oleh kewajiban lancar. Kedua, investasi pada aset likuiditas, piutang dan persediaan sensitif terhadap tingkat produksi dan penjualan. Pengelolaan sumber daya insani yaitu tabliq, sidiq, amanah, fatonah dan istiqomah juga memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan bisnis yaitu profit dan kelangsungan usaha.

Kata Kunci: *Manajemen Modal Kerja, Manajemen Sumber Daya Insani, Pendapatan*

Abstract

Community economic activities will be well developed if they are accompanied by good capital management and human resource management. Management processes from planning, organizing, implementing to controlling are the key of success of micro, small, medium or large business. Working capital management is a management of current assets and liabilities. It has some important sense for the company.



Firstly, working capital shows the size of the company's investment in current assets and claims on the company represented by current liabilities. Secondly, investment in assets liquidity, accounts receivable and inventory are sensitive to the level of production and sales. Human resource management using tabliq, sidiq, amanah, fatonah and istiqomah principles also have important role in realizing business goals. They are profit and business survival.

Keywords: Working Capital Management, Insani Resource Management, Revenue

PENDAHULUAN

Kegiatan perekonomian masyarakat akan dapat berkembang dengan baik jika disertai dengan pengelolaan modal usaha dan manajemen yang baik. Proses manajemen yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian merupakan kunci keberhasilan baik usaha mikro, kecil, menengah atau besar sekalipun. Berdasarkan data di Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah usaha mikro di Indonesia mencapai 55.586.176 unit alias 99,79 persen dari keseluruhan UMKM di Indonesia. Omzet per tahun menembus Rp 300 juta dan asetnya sampai dengan Rp 50 juta. Sedangkan jumlah usaha kecil yang beromzet antara Rp 300 juta – Rp 2,5 miliar per tahun, dan nilai asetnya mencapai Rp 50 juta – Rp 500 juta sebanyak 629.418 unit (1,11 persen). Usaha menengah 48.977 unit (0,09 persen) dengan omzet sebesar Rp 2,5 miliar – Rp 50 miliar dan nilai asetnya mencapai Rp 500 juta – Rp 10 miliar. Sedangkan usaha besar yang omzet per tahunnya lebih dari Rp 50 miliar dan asetnya lebih dari Rp 10 miliar sebanyak 4.968 unit (0,01 persen) ([http: dinas koperasi dan umkm Jawa Timur](http://dinas.koperasi.dan.umkm.jawabankab.go.id)).

Tabel 1

Keragaman UMKM Kabupaten Tulungagung Tahun 2011-2015

Usaha Mikro	2011	2012	2013	2014	2015/ Mei
Jumlah Usaha Mikro	25.223	25.878	27.202	28.561	29.132
Modal Usaha	26.453.757.739	31.423.376.197	34.201.224.876	35.911.286.119	36.629.511.814
Volume Usaha	34.621.601.420	43.182.962.062	48.628.487.355	52.032.481.469	53.073.131.098
Jumlah Karyawan	17.613	19.126	21.512	23.233	23.697

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Tulungagung, 2015

UMKM di Indonesia akan terus berkembang jika didukung manajemen modal kerja yang baik. Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *management* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Kata manajemen juga berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang berarti mengendalikan terutama dalam konteks mengendalikan kuda yang berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti "tangan". Bahasa Perancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Mary Parker Follet (dalam Handoko, 2003: 21) mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen modal kerja didefinisikan secara luas mencakup aspek pengelolaan baik aktiva lancar maupun hutang lancar (Taylor dan Rianto, 1990: 54-55).

KAJIAN LITERATUR

Dewasa ini secara ilmiah dan praktek dalam mengelola sumber daya manusia khususnya di lingkungan perusahaan, telah menunjukkan bukti-bukti yang meyakinkan bahwa kegiatannya pada masa lalu mempunyai banyak kelemahan. Kelemahan-kelemahan itu pada umumnya bersifat fundamental, sehingga sebagian besar harus disesuaikan, yang menempatkan perbaikan dan penyempurnaan menjadi sesuatu yang baru, yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (Nawawi, 1998: 3). Di dalam kehidupan dunia ini, menjadi suatu kenyataan bahwa di dalam hidupnya, umat manusia sebagai makhluk Allah SWT tidak terlepas dari organisasi. Hal ini dalam rangka mengiringi kehidupan manusia itu sendiri. Demikianlah manusia dididik dan didewasakan oleh suatu organisasi. Ketika kematian menimpa dirinya, peranan organisasi masih diperlukan untuk mengurus dirinya. Dari sini dapat diartikan bahwa manusia sesungguhnya memiliki kondisi keterbatasan dan kelemahan, karena itu merupakan kodrat atau ketetapan dari Allah SWT sang Khalik. Faktor-faktor yang membatasi manusia dalam hubungannya dengan usaha pencapaian tujuan, antara lain: (1) keterbatasan pembawaan biologis. (2) keterbatasan faktor-faktor fisik lingkungan. Demikian juga dari segi ilmu Al-Qur'an telah menjelaskan keterbatasan ilmu manusia dalam QS. Asy-Syura ayat 38.

Kebanyakan manusia hanya mengetahui fenomena (yang nampak), mereka tidak mampu menjangkau nomena (tidak nampak). Berangkat dari keterbatasan tersebut, maka manusia membutuhkan suatu sarana atau alat untuk pencapaian tujuan, baik tujuan yang bersifat fisik maupun rohani (Hakim. 2012: 196).

Sumber Daya Insani adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya, berbeda dengan sumber daya material. Manusia sebagai sumber daya bersifat potensial/abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi itu merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis, berupa kemampuan mencipta, kemampuan mengkhayal, kemampuan berpikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan dan keahlian, dan lain-lain.

Manajemen modal kerja dan manajemen sumber daya insani tidak hanya diterapkan pada perusahaan besar, perusahaan menengah, perusahaan kecil tetapi pada usaha mikro termasuk pedagang sayur keliling juga sangat dibutuhkan. Pengelolaan atau manajemen yang baik diharapkan mampu menjadikan kegiatan usaha yang dilaksanakan mendapatkan hasil yang diharapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pelatihan manajemen modal kerja dan manajemen sumberdaya insani yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatn pedagang sayur keliling dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Penyuluhan, sosialisasi dan simulasi pengelolaan modal dan utang usaha. Tujuannya adalah setiap pedagang sayur keliling memahami tentang manfaat pencatatan pemasukan, pengeluaran modal dan utang usaha secara rinci dan manfaat mengetahui secara detail jumlah keuntungan yang dihasilkan dari usaha perdagangan yang telah dilakukan pada periode tertentu.
2. Penyuluhan dan sosialisasi sumber-sumber modal sendiri dan modal pinjaman.
3. Pelatihan pengelolaan modal usaha dengan menghitung pengeluaran dan pemasukan usaha melalui pencatatan di buku besar dan neraca.
4. Pelatihan menghitung laba kotor dan laba bersih usaha.

Untuk mencapai kondisi dampingan yang diharapkan maka langkah-langkah dilakukan secara bertahap. Dari berbagai tahapan tersebut, Tim mengambil peran sebagai fasilitator dan agen perubahan untuk membantu subjek dampinngan dalam mengenali dan mendefinisikan kebutuhan, mendiagnosis masalah dan tujuan, memperoleh sumber yang relevan, memilih atau menciptakan solusi menyusun dan menggunakan solusi dan mengevaluasi solusi untuk menentukan apakah bisa memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian

model yang dikembangkan oleh Tim adalah model pembelajaran yang berbasis pemberdayaan subjek dampingan. Berpijak pada pengembangan model pembelajaran yang berbasis pemberdayaan, maka langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

Pertama, melakukan komunikasi dan pertemuan langsung dengan subjek dampingan, dengan metode FGD (*Focus Group Discussion*). Melalui metode ini, Tim menyampaikan maksud dan tujuannya, kemudian mengeksplorasi sebanyak-banyaknya informasi tentang rendahnya kesadarannya warga terhadap lingkungannya. Pada pendekatan ini, Tim bersama subyek dampingan dan masyarakat mengidentifikasi masalah-masalah yang biasa dihadapi warga, termasuk untuk mengetahui harapan-harapan mereka di masa mendatang. Dengan pendekatan eksploratif, akhirnya dapat ditemukan *core problem* dan *main problem*-nya. Dari *problem* ini akan muncul pemetakan *problem* mana yang mendesak untuk ditindaklanjuti dalam perumusan konsep dan penyusunan model Mapping Data.

Kegiatan pertama yang dilakukan sebelum masuk pada kegiatan inti dari program pendampingan adalah mapping data. Tujuannya adalah untuk menggali informasi dan kebutuhan pedagang sayur keliling dampingan dalam rangka merencanakan program bersama. Metode yang digunakan dalam memetakan data adalah observasi partisipasi dan wawancara. Observasi partisipasi dilakukan oleh dua orang anggota Tim dengan melihat dan berinteraksi langsung dalam keseharian mereka. Observasi semakin terlihat secara nyata karena salah satu anggota Tim adalah warga desa Kedungwaru. Wawancara dengan beberapa informan adalah pedagang sayur keliling yang berasal dari desa Kedungwaru dan di luar desa Kedungwaru dan beberapa anggota masyarakat yang dianggap berkompeten, dilakukan sebanyak dua kali sampai kebutuhan akan data terpenuhi.

Analisa Masalah dan Matrik Penyelesaian Usulan

Kegiatan ini digunakan dengan menggunakan metode *Focus Group Discussion* (FGD), pada tanggal 20 Mei 2016, bersamaan dengan yasinan lingkungan, RT 05 RW 01 tepatnya di rumah Bapak Trimarji, awalnya setelah bincang-bincang kecil sekitar 10 orang dan 5 diantaranya adalah pedagang sayur keliling. Ana adalah salah satu nama pedagang sayur keliling dengan usia termuda mengeluhkan, bahwa berdagang sudah cukup lama tetapi merasa tidak pernah memperoleh keuntungan. Selanjutnya juga mengeluhkan banyak dari penjualan yang dilakukan dengan system cicil (kredit) banyak yang bayar belum lunas tetapi sudah mengambil sayur di hari berikutnya. Selanjutnya Ibu Muyasri juga mengeluhkan merasa sering mengalami keuntungan dibanding kerugian, tetapi uangnya tidak tahu kemana. Sementara menurut Iyah, juga

mengeluhkan bahwa usaha perdagangan sayur keliling yang dilakukan sebenarnya juga lancar tetapi uang sering kali tidak tahu kemana.

Dari hasil FGD, ada beberapa masalah yang dihadapi pedagang sayur keliling. Matrik ranking persoalan yang menduduki peringkat paling tinggi adalah tidak adanya pencatatan transaksi yang dilakukan oleh pedagang sayur keliling terkait pengelolaan atau manajemen modal kerja. Kemuadin FGD dilanjutkan dengan melibatkan 20 pedagang sayur keliling dan narasumber yang kompeten dalam bidang manajemen atau pengelolaan modal dan pengelolaan sumber daya insani.

1. Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan pada tanggal 19-20 Agustus 2016 bertempat di rumah peneliti yaitu Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo No.1 RT.05 RW 01 Kedungwaru Kab.Tulungagung. Acara dihadiri oleh 25 orang termasuk 2 orang narasumber, 1 orang peneliti sekaligus pendamping, 2 orang pendamping dan 20 orang pedagang sayur keliling. Pelaksanaan program di hari yang pertama yaitu tanggal 19 Agustus 2016 penyuluhan kepada pedagang sayur keliling, menghadirkan narasumber dari Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Tulungagung. Bapak Kustoyo sebagai Kepala Bagian Usaha Kecil dan Menengah, memberikan banyak pencerahan terkait bagaimana para pelaku usaha yang berminat bisa mendapatkan fasilitas kredit atau pembiayaan dari Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Tulungagung. Pendampingan dan sosialisasi pada hari berikutnya, yaitu tanggal 20 Agustus 2016 menghadirkan narasumber dari STAIN Kediri, yaitu Dra. Fartika Ifriki, M.Pd, beliau memang tidak memiliki basic tentang pengelolaan/manajemen modal usaha, tetapi pengalaman beliau terkait pengabdian masyarakat tidak diragukan lagi. Bersama 2 orang tim yang lainnya dan juga peneliti yang sekaligus sebagai pendamping memberikan wawasan dan sosialisasi terkait pencatatan transaksi usaha secara terinci. Berapa besar modal usaha baik modal sendiri dan modal pinjaman, selanjutnya dana yang dimiliki digunakana untuk membeli "kulakan" barang apa saja terinci secara detail. Transaksi mana yang masuk kolom debit dan transaksi mana yang masuk kolom kredit diuraikan secara jelas oleh pateri dan pendamping. Acara yang dimulai pukul 18.00 wib dan selesai pukul 21.00 wib, mengalami perpanjangan waktu karena antusias para pedagang sayur keliling dengan mengajukan banyak pertanyaan. Merasakan manfaat yang cukup besar dari kegiatan ini, pedagang sayur keliling mengajukan pendamping turun lapangan untuk mengkoreksi laporan yang telah dibuat. Kit yang berupa bolpoint, map dan buku debit kredit (modul) diharapkan dapat membantu pedagang sayur keliling mempraktekkan segala teori yang telah disampaikan.

2. *Sustainability* (Keberlanjutan)

Tumbuhnya kesadaran pedagang sayur keliling terhadap pencatatan dan pengelolaan manajemen modal kerja, dilatarbelakangi oleh adanya kemauan untuk mengetahui:

- a) Jumlah modal sendiri; modal sendiri dihitung dari modal yang ditanamkan oleh pedagang sayur keliling pada saat awal memulai usaha dan sebagian laba usaha yang disisihkan (tidak dipakai untuk konsumsi) dan hibah jika pedagang sayur keliling memungkinkan mendapatkannya.
- b) Jumlah modal pinjaman; modal yang dipinjam dari lembaga keuangan berupa bank atau non bank.
- c) Jumlah dana yang dibelanjakan; merinci dana dibelanjakan/ kulakan apa saja dengan menghitung harga kulakan dan harga jual.
- d) Jumlah biaya yang dikeluarkan; biaya yang dikeluarkan meliputi biaya operasional dan biaya tenaga kerja termasuk menghitung biaya tenaga kerja pedagang sayur keliling yang bersangkutan.
- e) Jumlah keuntungan yang dihasilkan atau kerugian (jika mengalami kerugian); menghitung jumlah pendapatan yang kemudian dikurangi dengan biaya-biaya.

Dengan dilakukan pencatatan secara rinci pengelolaan usaha diharapkan pedagang sayur keliling mengetahui berapa jumlah keuntungan yang diperoleh dan mampu memisahkan harta untuk modal usaha dan harga non modal usaha. Terkait dengan buku debit kredit/ modul yang difasilitasi oleh peneliti cukup untuk digunakan untuk mencatat transaksi selama 5 bulan kedepan.

Kedua, perencanaan program yaitu untuk menganalisis segala kebutuhan yang dibutuhkan pedagang sayur keliling di desa Kedungwaru Kec. Kedungwaru Kab. Tulungagung. Dalam tahap ini, dirancang serangkaian program kerja yang diharapkan mampu mengakomodir kebutuhan subjek dampingan, disamping itu juga menentukan indikator capaian keberhasilan. Dalam merancang program kegiatan maka suara, aspirasi, kebutuhan, pengalaman dan kepentingan subjek dampinganlah yang menjadi pijakannya, kemudian difasilitasi oleh Tim.

Ketiga, pelaksanaan program kegiatan yaitu tahap dimana program-program kegiatan yang sudah dirancang sebelumnya dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya. Pada tahap ini yang menjadi bahan pertimbangan adalah masalah pendanaan, sehingga Tim berupaya mencari dana dan melibatkan *stakeholder* lain yang dirasakan berkaitan erat dengan program perberdayaan dan penyadaran. Beberapa *stakeholder* yang dilibatkan dalam pelaksanaan ini Dinas Koperasi dan

UMKM dan akademisi bidang pengelolaan modal kerja. Dengan strategi ini maka program-program yang dirancang dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan.

Keempat adalah tahap evaluasi. Tahap ini penting dilakukan karena untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana capaian pelaksanaan program sesuai dengan indikator yang telah ditentukan sebelumnya, sekaligus untuk mendapatkan umpan balik sebagai bahan untuk dilakukannya renungan, refleksi dan catatan dalam rangka pemantapan program.

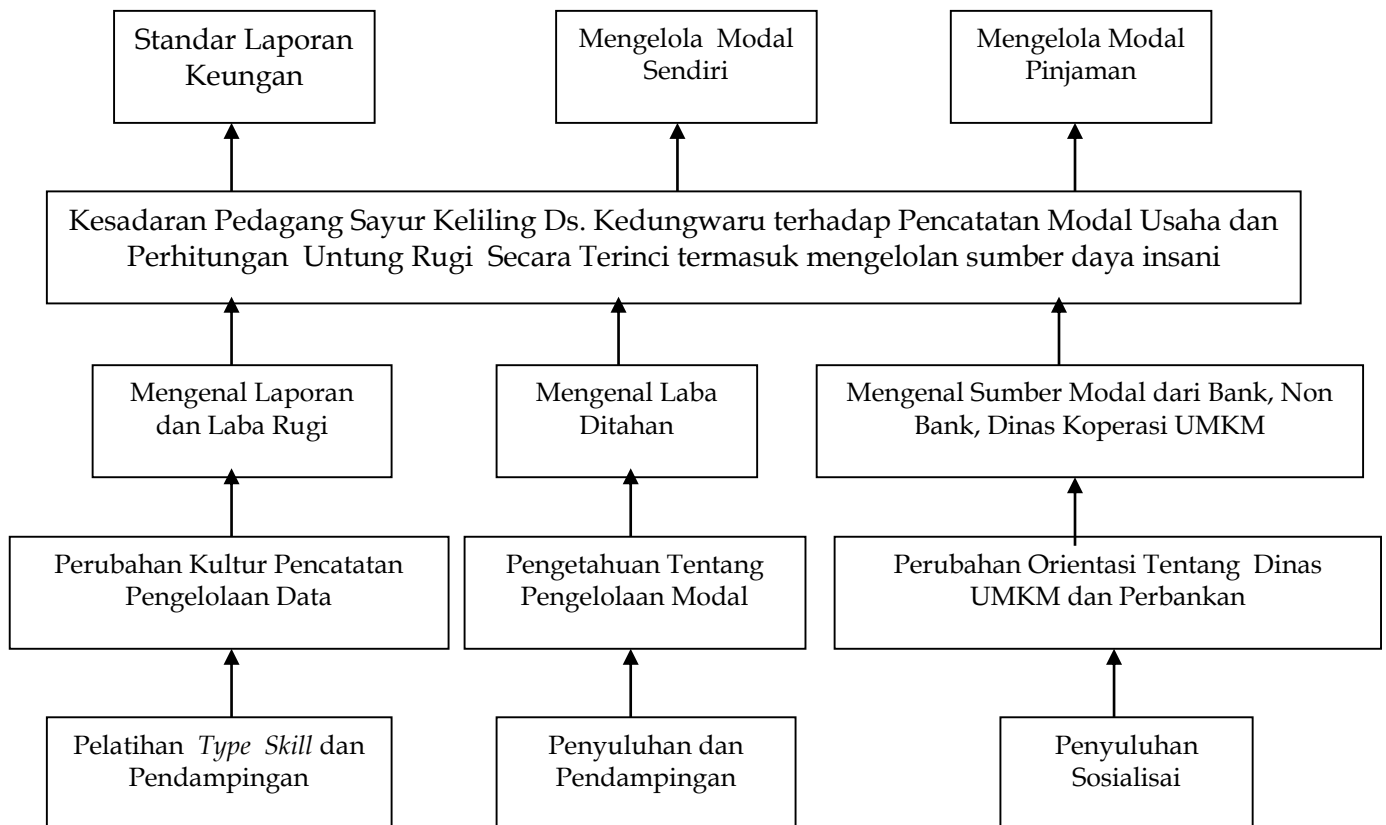
Pelatihan manajemen modal kerja dan manajemen sumber daya insane yang dilakukan pada pedagang sayur keliling di Desa Kedungwaru diharapkan bisa menjadi :

- a. *Agen of social transformation* yang dapat membawa perubahan dan pengaruh positif bagi perbaikan kualitas kehidupan masyarakat terutama pedagang sayur keliling terkait pencatatan secara rinci pengelolaan modal usaha sehingga dapat mengetahui perkembangan usaha.
- b. Adanya pemahaman dan tumbuhnya kesadaran pengelolaan harta dan utang.
- c. Adanya prinsip kehati-hatian untuk lebih menerapkan penjualan secara tunai dan tidak banyak menerapkan system kredit kepada pelanggan karena berpeluang untuk kredit macet dan modal tidak berputar.

Adanya wawasan lebih bagi pedagang sayur keliling terkait modal usaha terutama dari Dinas Koperasi UMKM.

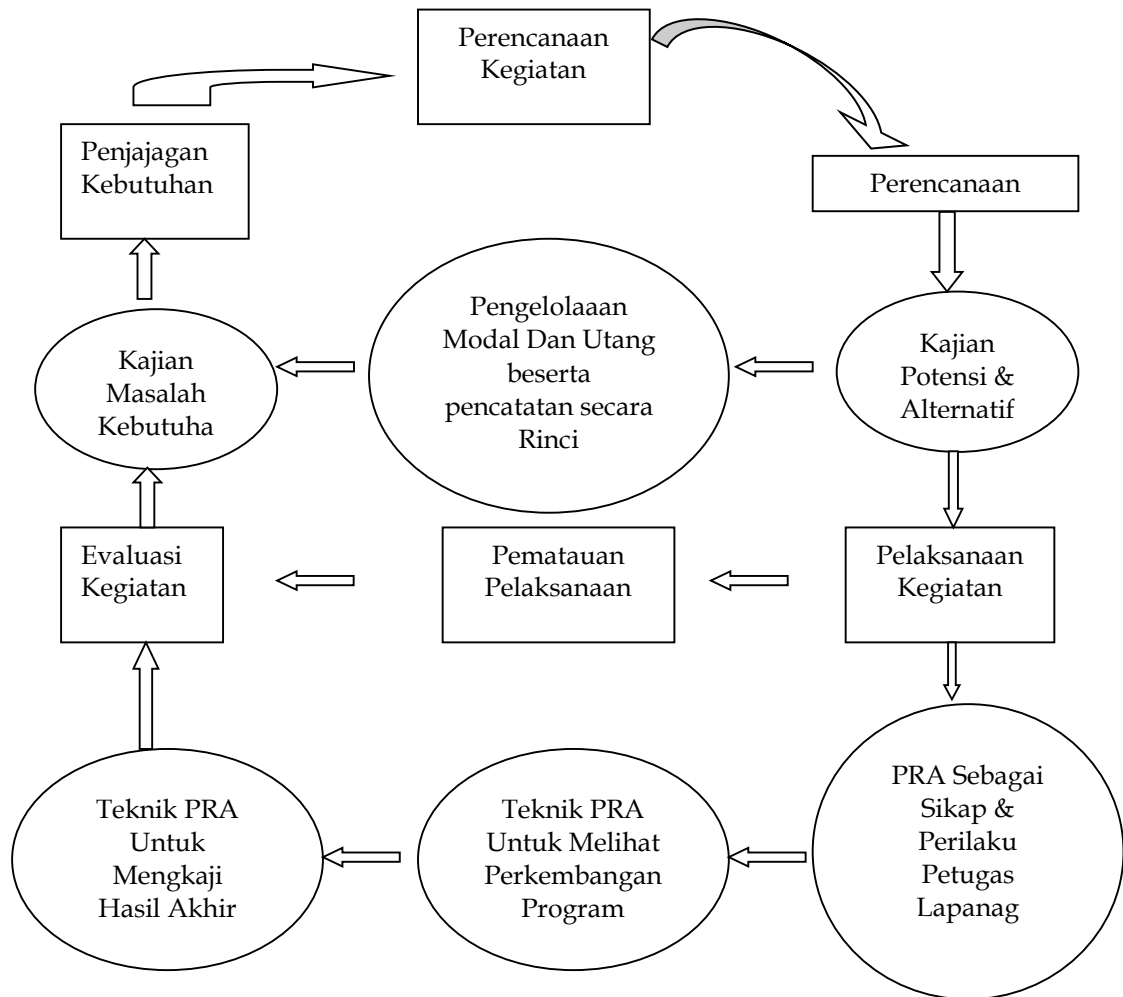
Analisis Pohon Tujuan

Gambar 1. Bagan Analisis Pohon

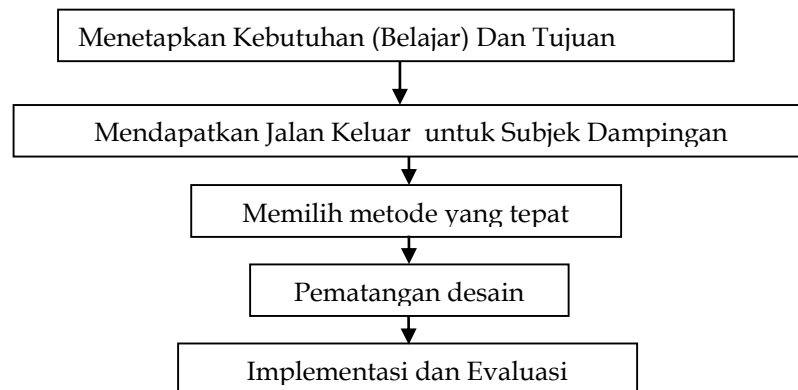


Untuk mencapai kondisi dampingan yang diharapkan maka langkah-langkah dilakukan secara bertahap. Dari berbagai tahapan tersebut, Tim mengambil peran sebagai fasilitator dan agen perubahan untuk membantu subjek dampingan dalam mengenali dan mendefinisikan kebutuhan, mendiagnosis masalah dan tujuan, memperoleh sumber yang relevan, memilih atau menciptakan solusi menyusun dan menggunakan solusi dan mengevaluasi solusi untuk menentukan apakah bias memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian model yang dikembangkan oleh Tim adalah model pembelajaran yang berbasis pemberdayaan subjek dampingan. Berpijak pada pengembangan model pembelajaran yang berbasis pemberdayaan, maka langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

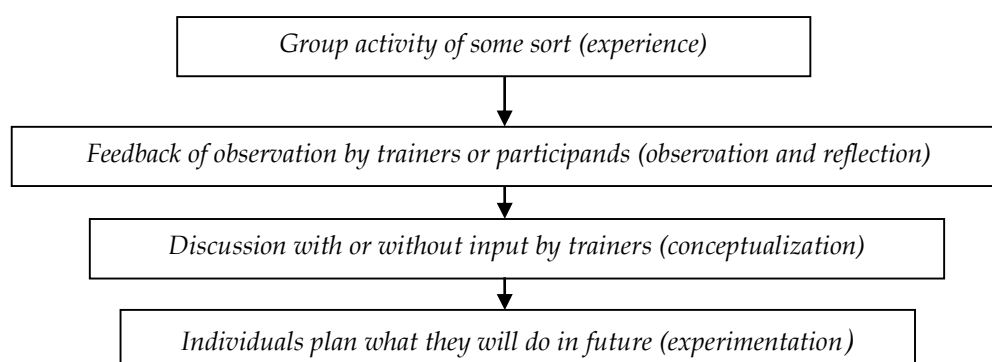
Bagan 2. Langkah-langkah yang dilakukan dalam Proses Pendampingan



Untuk menumbuhkan kesadaran bagi pedagang sayur keliling tentang pentingnya pencatatan dan pengelolaan modal usaha dan manajemen sumber daya insani, maka tahap perencanaan kegiatan pada dasarnya dapat *dibreak-down* dalam proses desain pembelajaran berbasis pemberdayaan sebagai berikut :



Sedangkan dalam proses perencanaan didalamnya juga dilakukan kegiatan penyadaran terhadap subjek dampingan. Proses penyadaran dan pembelajaran berbasis pemberdayaan menurut Kolb merupakan kegiatan yang bersifat siklus yang bergerak diantara: pengalaman, observasi dan refleksi, konseptualisasi/generalisasi dan eksperimentasi (Reynolds, 1997: 32). Dengan demikian untuk aktifitas penyadaran dan pembelajarannya adalah sebagai berikut:



Berdasarkan bagan diatas menunjukkan bahwa desain pembelajaran dan penyadaran yang ditampilkan meliputi: 1) Aktivitas kelompok dalam beberapa hal yang didasarkan pada pengalaman anggota kelompok dampingan; 2) Umpan balik berupa observasi yang dilakukan oleh fasilitator atau peserta (observasi dan refleksi); 3) diskusi input oleh fasilitator (konseptualisasi), dan 4) perencanaan individu tentang apa yang mereka kerjakan pada masa depan (eksperimentasi). Dari tahapan langkah-langkah kegiatan di atas, maka sesungguhnya aktor pelaku yang melakukan proses perubahan social itu adalah pedagang sayur keliling di desa Kedungwaru kec Kedungwaru kab. Tulungagung, sedangkan tim hanya bertindak sebagai fasilitator.

Temuan Penelitian

a. Modal kerja pedagang sayur keliling di Desa Kedungwaru Kec. Kedungwaru Kab. Tulungagung

No	Nama	Alamat	Lama Berdagang	Modal Sendiri	Modal Pinjaman	Jumlah Modal
1	Tri Wahyuana	Kedungwaru	5 Tahun	Rp.1.250.000,-	Rp. 750.000,-	Rp. 2.000.000,-
2	Sulisyah	Kedungwaru	8 Tahun	Rp.1.500.000,-	Rp. 500.000,-	Rp. 2.000.000,-
3	Iyah	Kedungwaru	7 Tahun	Rp.1.500.000,-	Rp. 600.000,-	Rp. 2.100.000,-

4	Sri Mulyati	Kedungwaru	6 Tahun	Rp.1.450.000,-	Rp. 750.000,-	Rp. 2.200.000,-
5	Jumiati	Kedungwaru	4 Tahun	Rp.1.750.000,-	Rp. 250.000,-	Rp. 2.000.000,-
6	Yulaikah	Kedungwaru	5 Tahun	Rp.1.250.000,-	Rp. 300.000,-	Rp. 1.550.000,-
7	Kantun	Kedungwaru	11 Tahun	Rp.2.000.000,-	Rp. 200.000,-	Rp. 2.200.000,-
8	Latifah	Kedungwaru	3 Tahun	Rp.1.200.000,-	Rp. 200.000,-	Rp. 1.400.000,-
9	Elik	Kedungwaru	4 Tahun	Rp.2.000.000,-	Rp. 500.000,-	Rp. 2.500.000,-
10	Karmini	Kedungwaru	12 Tahun	Rp.2.300.000,-	Rp. 300.000,-	Rp. 2.600.000,-
11	Muyasri	Kedungwaru	19 Tahun	Rp.2.400.000,-	Rp. 250.000,-	Rp. 2.650.000,-
12	Pipit	Kedungwaru	15 Tahun	Rp.1.500.000,-	Rp. 950.000,-	Rp.2.450.000,-
13	Diana	Kedungwaru	5 Tahun	Rp.2.000.000,-	Rp. 650.000,-	Rp.2.650.000,-
14	Mak Tun	Kedungwaru	16 Tahun	Rp.1.900.000,-	Rp. 300.000,-	Rp.2.200.000,-
15	Katimah	Kedungwaru	14 Tahun	Rp1.600.000,-	Rp. 400.000,-	Rp.2.000.000,-
16	Mulyani	Kedungwaru	10 Tahun	Rp.2.000.000,-	Rp. 200.000,-	Rp.2.200.000,-
17	Yu Tun	Kedungwaru	12 Tahun	Rp.2.100.000,-	Rp. 400.000,-	Rp.2.500.000,-
18	Menik	Kedungwaru	8 Tahun	Rp. 1.850.000,-	Rp. 350.000,-	Rp.2.400.000,-
19	Sumi	Kedungwaru	13 Tahun	Rp.1.650.000,-	Rp. 250.000,-	Rp.1.900.000,-
20	Ginah	Kedungwaru	11 Tahun	Rp.1.700.000,-	Rp. 300.000,-	Rp.2.000.000,-

Sumber: hasil wawancara dengan pedagang sayur keliling, data diolah

Modal kerja pedagang sayur keliling pada dasarnya tidak jauh berbeda dari segi jumlahnya. Modal kerja yang dimiliki oleh pedagang sayur keliling berkisar antara Rp.1.400.000,- sampai dengan Rp. 2.650.000,-. Semakin banyak modal kerja yang dimiliki oleh pedagang sayur keliling makin besar pula pendapatan yang diperoleh tetapi risiko juga semakin besar (Wawancara dengan Ibu Ginah, pedagang sayur keliling, 14 Agustus 2016). Pedagang sayur keliling lebih cenderung tidak menambah kulakan barang mengingat mencari pelanggan baru juga sulit karena jumlah pedagang sayur keliling juga cukup banyak sehingga persaingan juga cukup ketat.

Manajemen sumber daya insani pada masing-masing program juga berbeda-beda, sesuai sistem yang sudah terstruktur. Sesuai dengan teori Marwansyah bahwa manajemen sumber daya manusia mendayagunakan sumber daya manusia yang dilakukan dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Diantaranya:

Pertama, Perencanaan sumber daya manusia, proses penentuan jumlah dan mutu/kualifikasi SDM di masa yang akan datang. Pada pedagang sayur keliling yang tidak banyak melibatkan tenaga kerja tetapi seringkali belum melakukan perencanaan terhadap jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan usaha. Wawancara dengan ibu Iyah,

pedagang sayur (15 Agustus 2016) menyatakan bahwa selain kulakan berang dagangan di pasar juga membawa dagangan (berpa sayur dan buah) yang diperoleh dari hasil kebun tetangga sekeliling rumah. Bahan dagangan dari tetangga kadang diantar pemilik kebun ke ruamh bu Iyah setelah pulang dari menghabiskan barang dagangan dari pasar. Tetapi sering juga tetangga yang meminta dagangan dipetik sendiri dari kebun sehingga karena belum ada perencanaan sumber daya insani tidak jarang menolak karena keterbatasan sumber daya insani. Sebagaimana firman Allah:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al-Hasyr: 18).

Interpretasi dari ayat di atas yaitu *bertakwalah* yang dimaksudkan adalah mengerjakan apa yang diperintahkan-Nya dan meninggalkan apa yang dilarang-Nya. *Serta memperhatikan apa yang telah diperbuatnya besok*, disini dimaksudkan dengan perhatikanlah perencanaan yang layak. Kandungan dari ayat diatas jika dikaitkan dengan fungsi perencanaan menunjukkan bahwa setiap manusia mempunyai pertanggungjawaban pada setiap apa-apa yang diperbuatnya. Dari kandungan ayat diatas jika dikaitkan dengan fungsi perencanaan sumber daya manusia sudah sesuai dengan ayat diatas. Namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait perencanaan. Diantaranya pengambilan kebijakan yaitu dengan langkah yang umumnya ditempuh dalam rekrutmen dan seleksi sebelum memutuskan melakukan penarikan karyawan. Ada beberapa alternatif diantaranya dengan menawarkan kerja lembur, mempekerjakan tenaga paruh-waktu, dan lainnya. Jika hal tersebut tidak dapat menjadi solusi bagi personalia, maka akan berfokus pada penarikan dan seleksi karyawan. Pada lembaga ini belum menggunakan alternatif yang ada, untuk itu sering terjadi *double job* pada karyawan tersebut yang diakibatkan kurangnya sumber daya insani. Rekrutmen dan seleksi, rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada mulanya ditentukan oleh kualitas calon-calon pekerja atau pelamar. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar, yang kemudian akan diseleksi untuk mendapatkan pekerja baru. Proses rekrutmen ini dimulai dengan upaya menemukan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasidan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus dijalankan. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Qashash ayat 26.

Kandungan ayat diatas menunjukkan bahwa dalam rekrutmen dan seleksi haruslah dipilah-pilah dengan baik, yang mempunyai integritas yang unggul, dan *skill* yang baik. Dengan beberapa sifat seperti Nabi Muhammad SAW, yaitu *siddiq, tabligh, amanah, dan fathonah*. Dengan sumber daya manusia yang mempunyai sifat seperti itulah akan menjadikan sebuah organisasi lebih maju dan baik dalam setiap perkembangannya. Jika dikaitkan dengan ayat diatas, pada pedagang sayur keliling belum menentukan jumlah pekerja yang membantu mengambil bahan dari kebun untuk dibawa ke pasar. Rekrutmen pada pekerja paruh waktu belum dilakukan karena belum berani menghadapi risiko menambha biaya tenaga kerja, sehingga jumlah dagangan hanya disesuaikan dengan kemampuan tenaga pedagang sayur keliling saja.

Kedua, Pengembangan sumber daya manusia, pada pedagang sayur keliling dilakukan oleh peneliti dengan program pelatihan manajemen waktu dan risiko usaha dengan narasumber dari Tim Peneliti. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Jatsiyah ayat 13.

Kandungan ayat diatas menunjukkan bahwa Allah menciptakan kesemuanya itu untuk dimanfaatkan oleh kalian (semuanya) manusia, hewan, dan makhluk ciptaan Allah semata. Jika ayat tersebut dikaitkan dengan fungsi pengembangan sumber daya manusia, pada pedagang sayur keliling belum memiliki keberanian untuk mengambil barang dagangan yang lebih banyak dengan menambah jumlah tenaga kerja. Risiko usaha masih menjadi penghambat pengembangan usaha.

Ketiga, Perencanaan karir dan pengembangan karir, karir adalah semua pekerjaan yang pernah dijalani seseorang sepanjang kehidupan kerjanya atau sebuah pola/lintasan pekerjaan yang ditempuh seseorang sepanjang kerjanya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al Ahzab ayat 33 sebagai berikut:

“dan hendaklah kamu tetap di rumahmu dan janganlah kamu berhias dan bertingkah laku seperti orang-orang Jahiliyah yang dahulu dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan taatilah Allah dan Rasul-Nya. Sesungguhnya Allah bermaksud hendak menghilangkan dosa dari kamu, Hai ahlul bait dan membersihkan kamu sebersih-bersihnya.”

Kandungan ayat diatas dimaksudkan untuk para wanita dan laki-laki. Artinya jika wanita Islam menghendaki agar melakukan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan kodrat kewanitaannya dan tidak mengungkung haknya didalam bekerja, kecuali pada aspek-aspek yang dapat menjaga kehormatan dirinya. Karena Islam telah menjamin kehidupan yang bahagia bagi kaum wanita dan tidka membuatnya bekerja di luar rumah. Islam membebankan ke atas pundak laki-laki untuk bekerja dengan giat utnuk mencukupi keluarganya.

Jika dikaitkan pada pedagang sayur keliling belum dilakukan sesuai kodratnya masing-masing, antara wanita dan laki-laki. Tetapi untuk pengembangan karir bagi individual/karyawan selama ini belum ada untuk jenjang karir yang lebih baik. Hal tersebut juga berdampak pada perencanaan karir organisasi, jika pengembangan karir untuk karyawan saja tidak ada bagaimana bisa terlaksana semua visi dan misinya dalam organisasai tersebut. Padahal hal itu juga dipengaruhi oleh pengembangan karir karyawan kedepannya.

Keempat, Penilaian kinerja, merupakan sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

"dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."(Q.S At Taubah: 105).

Kandungan ayat diatas ini merupakan ancaman dari Allah terhadap orang-orang yang menentang perintah-perintah-Nya, bahwa amal perbuatan mereka kelak akan ditampilkan di hadapan Allah swt, dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin. Untuk itu dalam ayat ini juga mengandung arti mengingatkan kepada seluruh umat manusia supaya dalam bekerja dengan baik, jujur dan dapat dipercaya. Untuk pedagang sayur keliling diharapkan mempunyai penilai kinerja. Namun, selama ini di lembaga ini belum melakukan penilaian yang signifikan. Walaupun belum dilakukan oleh pedagang sayur keliling, seharusnya karyawan sendiri juga sadar akan rasa tanggung jawabnya sebagai sumber daya insani. Yaitu tentang pertanggung awaban segala perbuatannya kepada Allah, Rasul dan dihadapan orang mukmin lainnya.

Kelima, Kompensasi, penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sesuai firman Allah SWT dalam QS. Al-Ahqaf ayat 19.

Kandungan ayat diatas menjelaskan bahwa setiap apa yang dikerjakan akan mendapat balasan sesuai apa yang dikerjakannya. Pedagang sayur keliling seringkali tidak mempertimbangkan besaran kompensasi yang diterima dari hasil kegiatannya. Perhitungan hanya dilakukan sebatas jumlah untung dan rugi usaha.

Keenam, Keselamatan dan kesejahteraan kerja,sesuai Pasal 86 undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk

memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan dan sasaran sistem manajemen keselamatan dan kesejahteraan kerja menciptakan sistem di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan akibat kerja serta menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, efisien, dan produktif. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11 sebagai berikut:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”(Q.S Ar-Ra’d:11)

Kandungan ayat diatas menyebutkan bahwa malaikat-malaikat yang selalu menjaga hamba Allah secara bergiliran, di siang dan malam hari. Menjaga dari hal-hal yang buruk dan kecelakaan. Jika dikaitkan dengan fungsi manajemen ini selain penjagaan dari malaikat juga ada penjagaan dari dirinya sendiri maupun orang disekitar (dalam lingkup kerja). Pedagang sayur keliling yang bekerja mulai pagi sampai pagi lagi kurang memperhatikan keselamatan kerja. Belum melengkapi diri dengan menggunakan masker pengaman di pagi hari mengingat kegiatan dimulai sekitar pukul 2 atau 3 dini hari. Program BPJS, dan lainnya, juga belum diikuti oleh pedagang sayur keliling.

Ketujuh, Hubungan industrial, merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri unsur pengusaha, dan buruh. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Mulk ayat 2 sebagai berikut:

“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun,” (Q.S Al-Mulk: 2).

Kandungan ayat diatas dimaksudkan dengan Allah yang menciptakan makhluk dari tiada menjadi ada untuk menguji mereka, siapakah diantara mereka yang paling baik amal perbuatannya. Artinya bahwa setiap manusia haruslah mempunyai hubungan yang baik terhadap Sang pencipta dan sesama manusia. Untuk itu di lembaga ini sudah dapat membentuk hubungan industrial yang baik. Antara konsumen dan sesama pedagang sayur keliling sudah memberikan apresiasinya sesuai prosedur yang ada. Persaingan tidak banyak terlihat tetapi saling membantu banyak dilakukan antar pedagang sayur keliling. Pembagian area berjualan juga menjadi skala prioritas antar pedagang sayur keliling.

b. Jumlah modal kerja dan lama berdagang pedagang sayur keliling di Desa Kedungwaru Kec. Kedungwaru Kab. Tulungagung

No	Nama	Alamat	Lama Berdagang	Modal Sendiri	Modal Pinjaman	Jumlah Modal
1	Tri Wahyuana	Kedungwaru	5 Tahun	Rp.1.250.000,-	Rp. 750.000,-	Rp. 2.000.000,-
2	Sulisyah	Kedungwaru	8 Tahun	Rp.1.500.000,-	Rp. 500.000,-	Rp. 2.000.000,-
3	Iyah	Kedungwaru	7 Tahun	Rp.1.500.000,-	Rp. 600.000,-	Rp. 2.100.000,-
4	Sri Mulyati	Kedungwaru	6 Tahun	Rp.1.450.000,-	Rp. 750.000,-	Rp. 2.200.000,-
5	Jumiati	Kedungwaru	4 Tahun	Rp.1.750.000,-	Rp. 250.000,-	Rp. 2.000.000,-
6	Yulaikah	Kedungwaru	5 Tahun	Rp.1.250.000,-	Rp. 300.000,-	Rp. 1.550.000,-
7	Kantun	Kedungwaru	11 Tahun	Rp.2.000.000,-	Rp. 200.000,-	Rp. 2.200.000,-
8	Latifah	Kedungwaru	3 Tahun	Rp.1.200.000,-	Rp. 200.000,-	Rp. 1.400.000,-
9	Elik	Kedungwaru	4 Tahun	Rp.2.000.000,-	Rp. 500.000,-	Rp. 2.500.000,-
10	Karmini	Kedungwaru	12 Tahun	Rp.2.300.000,-	Rp. 300.000,-	Rp. 2.600.000,-
11	Muyasri	Kedungwaru	19 Tahun	Rp.2.400.000,-	Rp. 250.000,-	Rp. 2.650.000,-
12	Pipit	Kedungwaru	15 Tahun	Rp.1.500.000,-	Rp. 950.000,-	Rp.2.450.000,-
13	Diana	Kedungwaru	5 Tahun	Rp. 2.000.000,-	Rp. 650.000,-	Rp.2.650.000,-
14	Mak Tun	Kedungwaru	16 Tahun	Rp. 1.900.000,-	Rp. 300.000,-	Rp.2.200.000,-
15	Katimah	Kedungwaru	14 Tahun	Rp. 1.600.000,-	Rp. 400.000,-	Rp.2.000.000,-
16	Mulyani	Kedungwaru	10 Tahun	Rp. 2.000.000,-	Rp. 200.000,-	Rp.2.200.000,-
17	Yu Tun	Kedungwaru	12 Tahun	Rp. 2.100.000,-	Rp. 400.000,-	Rp.2.500.000,-
18	Menik	Kedungwaru	8 Tahun	Rp. 1.850.000,-	Rp. 350.000,-	Rp.2.400.000,-
19	Sumi	Kedungwaru	13 Tahun	Rp.1.650.000,-	Rp. 250.000,-	Rp.1.900.000,-
20	Ginah	Kedungwaru	11 Tahun	Rp.1.700.000,-	Rp. 300.000,-	Rp.2.000.000,-

Sumber : hasil wawancara dengan pedagang sayur keliling Ds. Kedungwaru Kec. Kedungwaru Kab. Tulungagung, data diolah.

Tabel diatas memperlihatkan bahwa lama berdagang masing-masing pedagang sangat berbeda, mulai dari 4 tahun sampai 19 tahun. Semakin lama berdagang maka semakin berbeda pengalamannya. Pedagang yang sudah lama berdagang lebih sulit menerima pelatihan dan pendampingan mengingat ada sebagian pedagang yang buta huruf. Sebagian mereka lebih suka menghafal dari pengalaman selama berdagang.

c. Pendapatan pedagang sayur keliling di Desa Kedungwaru Kec. Kedungwaru Kab. Tulungagung

No	Nama	Alamat	Lama Berdagang	Modal Sendiri	Modal Pinjaman	Jumlah Modal	Pendapatan Per Hari
1	Tri Wahyuana	Kedungwaru	5 Tahun	Rp.1.250.000,-	Rp. 750.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 55.000,-
2	Sulisyah	Kedungwaru	8 Tahun	Rp.1.500.000,-	Rp. 500.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 60.000,-
3	Iyah	Kedungwaru	7 Tahun	Rp.1.500.000,-	Rp. 600.000,-	Rp. 2.100.000,-	Rp. 70.000,-
4	Sri Mulyati	Kedungwaru	6 Tahun	Rp.1.450.000,-	Rp. 750.000,-	Rp. 2.200.000,-	Rp. 75.000,-
5	Jumiati	Kedungwaru	4 Tahun	Rp.1.750.000,-	Rp. 250.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 57.500,-
6	Yulaikah	Kedungwaru	5 Tahun	Rp.1.250.000,-	Rp. 300.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 50.000,-
7	Kantun	Kedungwaru	11 Tahun	Rp.2.000.000,-	Rp. 200.000,-	Rp. 2.200.000,-	Rp. 75.000,-
8	Latifah	Kedungwaru	3 Tahun	Rp.1.200.000,-	Rp. 200.000,-	Rp. 1.400.000,-	Rp. 47.500,-
9	Elik	Kedungwaru	4 Tahun	Rp.2.000.000,-	Rp. 500.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 78.000,-
10	Karmini	Kedungwaru	12 Tahun	Rp.2.300.000,-	Rp. 300.000,-	Rp. 2.600.000,-	Rp. 80.000,-
11	Muyasri	Kedungwaru	19 Tahun	Rp.2.400.000,-	Rp. 250.000,-	Rp. 2.650.000,-	Rp. 80.000,-
12	Pipit	Kedungwaru	15 Tahun	Rp.1.500.000,-	Rp. 950.000,-	Rp.2.450.000,-	Rp. 73.000,-
13	Diana	Kedungwaru	5 Tahun	Rp. 2.000.000,-	Rp. 650.000,-	Rp.2.650.000,-	Rp. 80.000,-
14	Mak Tun	Kedungwaru	16 Tahun	Rp. 1.900.000,-	Rp. 300.000,-	Rp.2.200.000,-	Rp. 75.000,-
15	Katimah	Kedungwaru	14 Tahun	Rp. 1.600.000,-	Rp. 400.000,-	Rp.2.000.000,-	Rp. 70.000,-
16	Mulyani	Kedungwaru	10 Tahun	Rp. 2.000.000,-	Rp. 200.000,-	Rp.2.200.000,-	Rp. 70.000,-
17	Yu Tun	Kedungwaru	12 Tahun	Rp. 2.100.000,-	Rp. 400.000,-	Rp.2.500.000,-	Rp. 75.000,-
18	Menik	Kedungwaru	8 Tahun	Rp. 1.850.000,-	Rp. 350.000,-	Rp.2.400.000,-	Rp. 73.000,-
19	Sumi	Kedungwaru	13 Tahun	Rp.1.650.000,-	Rp. 250.000,-	Rp.1.900.000,-	Rp. 67.000,-
20	Ginah	Kedungwaru	11 Tahun	Rp.1.700.000,-	Rp. 300.000,-	Rp.2.000.000,-	Rp. 70.000,-

Sumber : hasil wawancara dengan pedagang sayur keliling Ds. Kedungwaru Kec. Kedungwaru Kab. Tulungagung, data diolah, 2016

Tabel diatas memperlihatkan bahwa besar kecilnya pendapatan yang diperoleh pedagang sayur keliling ditentukan oleh besar kecilnya modal yang dimilikinya. Semakin besar jumlah modal yang dimiliki semakin besar pula pendapatannya. Pedagang sayur keliling yang ada di desa Kedungwaru memiliki modal kerja yang relative hampir sama dari segi jumlahnya. Modal yang dimiliki berkisar antara Rp. 1.250.000,- sampai Rp. 2.400.000,-.

SIMPULAN

Manajemen modal kerja pedagang sayur keliling di Desa Kedungwaru Kec. Kedungwaru Kab. Tulungagung menggunakan system tradisional dan sangat sederhana. Modal sendiri dan modal pinjaman yang dimiliki dipergunakan untuk “kulakan” atau membeli barang dagangan belum dilakukan pencatatan secara rinci. Pedagang sayur keliling belum melakukan pembukuan aktiva lancar dan pasiva lancar, sehingga pedagang belum mampu mengelola secara *balance* atau seimbang. Program pendampingan pedagang sayur keliling Ds. Kedungwaru Kec. Kedungwaru Kab. Tulungagung, ternyata memberikan hasil yang nyata bagi pedagang. Hal tersebut terbukti dengan, terbangunnya kesadaran pedagang sayur keliling untuk melakukan pencatatan secara rinci pada modul yang disediakan pengabdian. Pelatihan dan pendampingan juga memberikan banyak informasi terkait program dinas koperasi dan umkm terkait modal kerja bergulir.

Manajemen sumber daya insani pada pedagang sayur keliling belum banyak diterapkan secara maksimal. Pedagang sayur keliling belum memiliki keberanian untuk melakukan pengembangan sumber daya insani.

Program pelatihan dan pendampingan pedagang sayur keliling Desa Kedungwaru Kec. Kedungwaru Kab. Tulungagung, ternyata belum mampu meningkatkan pendapatan pedagang. Keengganan pedagang untuk menambah modal usaha disebabkan adanya banyaknya pedagang yang sejenis di daerah penelitian. Pedagang lebih cenderung memanfaatkan modal yang dimiliki dan belum melakukan pencatatan secara detail dalam buku modul dibanding menambahnya. Pendapatan yang diperoleh dari berdagang dikelola secara rinci untuk menambah kulakan pada hari berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Maghfirah. 2006. Jakarta Timur: Maghfirah Pustaka.
- Departemen RI, 2010. *AL-Hikmah*, Semarang: CV Penerbit Diponegoro.
- Hakim, Lukman. 2012. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surabaya: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Bumi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Http: Dinas Koperasi dan UMKM Jawa Timur diakses tanggal 5 Maret 2016
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Reynolds, M. 1997. "Pemberdayaan Komunitas Marginal. *Groupwork in Education and Training*, Kongan Page, London.
- Taylor WB dan Rianto, Bambang. 1990. *Majemen Modal Kerja*, Bina Aksara.