

Bagian 10 Tenaga Kerja dan Pengembangan SDM UMKM_Agus Siswanto.docx

by 1 1

Submission date: 28-Aug-2024 08:30PM (UTC-0700)

Submission ID: 2440220701

File name: Bagian_10_Tenaga_Kerja_dan_Pengembangan_SDM_UMKM_Agus_Siswanto.docx (272.37K)

Word count: 2792

Character count: 18890

Tenaga Kerja dan Pengembangan SDM UMKM



Penulis :
Dr. Agus Siswanto, M.M.

SONPEDIA
Publishing Indonesia

DAFTAR ISI

Bagian 10. Tenaga Kerja dan Pengembangan SDM UMKM

A. Peran tenaga kerja dalam UMKM.....	2
B. Pengaruh kebijakan pemerintah terhadap daya saing tenaga kerja.....	4
B.1. Pendidikan dan pelatihan.....	5
B.2. Regulasi pasar kerja.....	6
B.3. Dukungan terhadap sektor industri tertentu..	6
B.4. Kebijakan migrasi tenaga kerja.....	6
B.5. Kebijakan kesetaraan gender dan Inklusivitas.....	7
C. Antecedent pengembangan SDM UMKM.....	7
C.1. Perkembangan teknologi.....	8
C.2. Globalisasi dan persaingan pasar	9
C.3. Sumber daya manusia yang terampil.....	10
C.3.1. Program Pelatihan dan Pendampingan.....	10
C.3.2. Kebijakan Pembiayaan.....	11
C.3.3. Kebijakan Perlindungan.....	11
D. Model kelembagaan pengembangan SDM UMKM.....	12
D.1. Manajemen Usaha Mikro dan Kecil	13
D.2. Pelatihan dan Produktivitas Nasional	13
D.3. Studi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah...13	
D.4. Pusat Kajian Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian Indonesia.....	14

Bagian 10.

Tenaga Kerja dan Pengembangan SDM UMKM

A. Peran tenaga kerja dalam UMKM

Peran tenaga kerja dalam ¹ usaha mikro kecil menengah (UMKM) sangat penting, sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing UMKM. Penekanan peningkatan perubahan disebabkan pasar tenaga kerja eksternal saat ini yang digambarkan bergerak menuju fleksibilitas yang lebih besar dan akseptabilitas terbatas, sementara pasar tenaga kerja internal dalam organisasi berubah ke arah ketidakpastian. Agar organisasi dapat mengatasi kebutuhan fleksibilitas yang terus meningkat, sumber daya manusia (SDM) kegiatan menjadi semakin penting, baik di tingkat operasi dan strategis. Namun, banyak organisasi kekurangan sumber daya dan keterampilan untuk menangani aktivitas SDM tersebut. Hal ini berlaku terutama untuk UMKM. SDM memberikan gambaran kompleksitas, beragam, dan sebagian kontradiksi perihal kondisi SDM di UMKM. Beberapa kelemahan sering dijelaskan, misalnya dapat dicontohkan kekurangan sumber daya, strategi SDM yang belum berkembang, ketergantungan lingkungan yang kuat, sedikit penggunaan praktik SDM, keterampilan SDM terbatas, dan pelatihan formal tingkat rendah (Cassell, Nadin, Gray, dan Clegg, 2002).

Tenaga kerja yang produktif dan berkualitas memiliki peran yang sangat penting dalam membantu UMKM mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini karena tenaga kerja yang produktif dan berkualitas dapat meningkatkan kualitas kuantitas nilai tambah produk atau jasa yang dihasilkan, efisiensi produktivitas, mengembangkan produk atau jasa yang inovatif. Dan menghasilkan ide-ide inovatif. Sehingga dapat meningkatkan keberlangsungan bisnis dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan, daya saing dan mempercepat pertumbuhan UMKM.

Namun, untuk mencapai tenaga kerja yang berkualitas dan produktif, UMKM perlu memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan memiliki kemampuan lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Menurut Alfian dan Hartoyo (2019) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan memiliki kualitas produk yang lebih baik dan lebih dapat bersaing di pasar, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan termotivasi dalam menjalankan tugas tanggung jawab di tempat kerja. UMKM perlu memperhatikan pengembangan keterampilan karyawan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM

B.Pengaruh kebijakan pemerintah terhadap daya saing tenaga kerja

Menurut Agusman, Maupa, Muis, dan Tabba (2019), dalam organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan fenomena yang terjadi dalam strategi perusahaan global. Untuk alasan pengembangan sumber daya manusia akan membuat organisasi lebih kompetitif. Namun, ada kesulitan yang dialami, tatkala menguraikan kebijakan sumber daya manusia berdasarkan tujuan organisasi. Kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi daya saing tenaga kerja di berbagai cara.

Kebijakan yang tepat dalam hal pendidikan, regulasi pasar kerja, dukungan terhadap sektor industri tertentu, migrasi, kesetaraan gender akan membantu memperkuat tenaga kerja dan meningkatkan daya saing ekonomi secara keseluruhan.

Dengan adanya kebijakan, sumber daya manusia akan lebih unggul dalam persaingan. Pada saat yang sama, mengelola keragaman tenaga kerja membuatnya lebih kompetitif. Kebijakan pemerintah khususnya dalam kewirausahaan tata kelola regulasi perlu ditargetkan di tingkat daerah untuk membangun perekonomian dan daya saing tenaga kerja. Kebijakan pemerintah Indonesia harus meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan menyediakan strategi yang koheren, mengembangkan hubungan antara ekonomi dan politik melalui kebijakan yang transparan, merumuskan

kebijakan investasi yang menarik, dan menawarkan rekomendasi peraturan kepada peningkatan kinerja (Tambunan, 2008).

Pada pemahaman pengetahuan tenaga kerja daya saing perlu adanya perbandingan kebijakan pemerintah di sektor industri. Kebijakan teknologi perlu dipertimbangkan untuk mempengaruhi faktor dari berbagai sumber dan pemerintah harus berusaha untuk mempertahankan kapasitas dan meningkatkan efisiensi transfer berbasis teknologi internasional. Secara umum, kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi daya saing tenaga kerja melalui berbagai cara meliputi pendidikan, pelatihan, regulasi pasar kerja, dan dukungan terhadap sektor industri tertentu. Berikut penjabaran pengaruh kebijakan pemerintah terhadap daya saing tenaga kerja.

B.1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan kualifikasi tenaga kerja, sehingga dapat memperbaiki daya saing di pasar kerja. Kebijakan pemerintah dalam hal ini dapat meliputi program pendidikan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, peningkatan kualitas lembaga pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dapat membantu meningkatkan keterampilan, kualifikasi, dan produktivitas tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat

meningkatkan daya saing perusahaan dan ekonomi secara keseluruhan (Tania, Azmi, Sarker, dan Uddin, 2021).

B.2.Regulasi pasar kerja

Kebijakan pemerintah dalam hal regulasi pasar kerja dapat mempengaruhi daya saing tenaga kerja. Regulasi yang terlalu ketat atau tidak efektif dapat menghambat mobilitas tenaga kerja dan mendorong praktik-praktik bisnis yang tidak sehat. Di sisi lain, regulasi yang tepat dapat melindungi hak tenaga kerja akan mengkreasikan lingkungan bisnis berkelanjutan, membantu meningkatkan fleksibilitas, mobilitas tenaga kerja, daya saing perusahaan, dan ekonomi secara keseluruhan.

B.3.Dukungan terhadap sektor industri tertentu

Kebijakan pemerintah dalam hal dukungan terhadap sektor industri tertentu juga dapat mempengaruhi daya saing tenaga kerja. Dukungan tersebut dapat berupa insentif fiskal, peningkatan infrastruktur, dan peningkatan akses ke sumber daya manusia yang berkualitas. Dukungan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam sektor industri tertentu, sehingga mengkreasikan lebih banyak lapangan kerja yang berkualitas. Dukungan pemerintah terhadap sektor industri tertentu dapat membantu meningkatkan daya saing tenaga kerja dan mengurangi ketimpangan pendapatan antara sektor industri tertentu dan sektor lainnya.

B.4. Kebijakan migrasi tenaga kerja

Kebijakan migrasi tenaga kerja juga dapat mempengaruhi daya saing tenaga kerja di suatu negara. Kebijakan yang tidak tepat dapat menyebabkan terjadinya pergeseran lapangan kerja dan berdampak pada pengangguran dan kemiskinan. Di sisi lain, kebijakan yang baik dapat membantu memperkuat tenaga kerja dan menawarkan peluang bagi tenaga kerja asing yang berkualitas untuk memperkuat ekonomi. Kebijakan migrasi tenaga kerja yang efektif dan berkelanjutan dapat membantu meningkatkan daya saing tenaga kerja dan memperkuat sektor industri tertentu dalam jangka panjang (Wallo dan Kock, 2018).

B.5. Kebijakan kesetaraan gender dan inklusivitas

Kebijakan kesetaraan gender dan inklusivitas juga dapat mempengaruhi daya saing tenaga kerja di suatu negara. Kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan inklusivitas dapat membantu memperkuat tenaga kerja dan menawarkan peluang bagi yang sebelumnya terdiskriminasi untuk berkontribusi dalam perekonomian. Penanggulangan kesenjangan gender dan memperkuat inklusivitas dapat membantu meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mengkreasikan lapangan kerja yang berkualitas.

C. Anteseden pengembangan SDM UMKM

Pengembangan SDM UMKM menjadi isu penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara, terutama bagi negara-negara berkembang seperti Indonesia. Menurut Darmawan

(2019), pengembangan SDM melalui pelatihan pendampingan dapat meningkatkan kinerja daya saing UMKM dan memberikan dampak positif bagi perekonomian nasional melalui peningkatan kontribusi UMKM terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) dan pengkreasian lapangan kerja. Selanjutnya Zhang, Chen, dan Wang (2018) mengemukakan bahwa pengembangan SDM UMKM melalui pelatihan dan pendampingan dapat meningkatkan kinerja dan pertumbuhan UMKM, serta memberikan dampak positif bagi perekonomian nasional melalui peningkatan kontribusi UMKM terhadap PDB dan pengkreasian lapangan kerja.

Pengembangan SDM UMKM sangat penting untuk meningkatkan kinerja pertumbuhan UMKM dan memberikan dampak positif bagi perekonomian nasional. Oleh karena itu, pemerintah dan stakeholder terkait harus terus mendorong pengembangan SDM UMKM melalui penyediaan pendanaan, pelatihan, bimbingan, kemitraan dengan perusahaan besar untuk meningkatkan kualitas, dan daya saing produk UMKM di pasar global. Pengembangan SDM UMKM dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain perkembangan teknologi, globalisasi, persaingan pasar, kebijakan pemerintah, sumber daya manusia yang terampil, dan ketersediaan pendidikan pelatihan. UMKM yang ingin berkembang harus mampu mengoptimalkan agar dapat meningkatkan kualitas dan daya saing produk di pasar global (Lee, Chang, dan Lee, 2019) .

C.1. Perkembangan teknologi

Perkembangan teknologi kekinian mempengaruhi setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pengembangan SDM. UMKM memiliki kemampuan teknologi yang terbatas dan pengembangan harus dianalisis dengan perolehan kemampuan produksi dasar. Beberapa poin dasar yang digarisbawahi dalam kerangka ini untuk perusahaan termasuk replikasi item pabrik dan mesin yang tidak berubah, rutin operasi, dan pemeliharaan dasar fasilitas yang diberikan, peningkatan efisiensi dari pengalaman. Teknologi dapat membantu UMKM untuk mengoptimalkan kinerja dalam produksi, manajemen, pemasaran, dan distribusi produk.³ Penggunaan teknologi yang tepat dan terukur dapat membantu meningkatkan produktivitas dan daya saing UMKM.

C.2. Globalisasi dan persaingan pasar

Globalisasi membawa perubahan besar dalam ekonomi dunia, termasuk di dalamnya persaingan pasar yang semakin ketat. UMKM yang ingin bertahan dan berkembang dalam era globalisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan meningkatkan kualitas dan daya saing produk. Globalisasi, persaingan dan kejenuhan pasar telah menyebabkan meningkatnya minat oleh UMKM dalam mengembangkan strategi yang diarahkan untuk menciptakan loyalitas merek di antara pelanggan, khususnya di pasar

dengan tingkat pertumbuhan yang rendah. Untuk mencapai tujuan ini, hubungan pemasaran harus diterapkan, mempertimbangkan manfaat bersama yang diperoleh dari terkreasi hubungan yang stabil antara pembeli dan penjual.

C.3. Kebijakan pemerintah

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Kebijakan yang didukung oleh pemerintah dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas para pelaku UMKM serta memperkuat daya saing mereka di pasar global. Beberapa kebijakan pemerintah yang dapat mempengaruhi pengembangan SDM di UMKM adalah sebagai berikut:

C.3.1. Program Pelatihan dan Pendampingan

Pemerintah dapat menyediakan program pelatihan dan pendampingan yang berfokus pada pengembangan keterampilan, manajemen usaha, dan pemasaran produk bagi pelaku UMKM. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas produk yang dihasilkan oleh UMKM sehingga mampu bersaing di pasar global. pemerintah melalui program Pelatihan dan Pendampingan UMKM telah melatih pelaku usaha. Selain itu, pemerintah juga menyediakan bantuan teknologi informasi dan digitalisasi bagi UMKM untuk meningkatkan daya saing di era digital (Suryadi dan Rofiaty, 2019).

C.3.2. Kebijakan Pembiayaan

Pemerintah dapat memberikan kemudahan akses pembiayaan bagi pelaku UMKM melalui berbagai program kredit usaha rakyat (KUR) dan bantuan pembiayaan lainnya. Hal ini dapat membantu para pelaku UMKM untuk meningkatkan skala produksi dan berkembang menjadi usaha yang lebih besar dan mapan. Pemerintah juga memberikan stimulus pembiayaan dan restrukturisasi kredit bagi UMKM yang terdampak pandemi Covid-19 untuk memperkuat daya tahan usaha mereka.

C.3.3. Kebijakan Perlindungan

Pemerintah dapat memberikan perlindungan hak kekayaan intelektual bagi produk-produk yang dihasilkan oleh UMKM melalui program pendaftaran merek dagang dan paten. Hal ini dapat memberikan keamanan hukum dan mendorong inovasi serta pengembangan produk yang lebih berkualitas. Kebijakan pemerintah memegang peranan penting dalam pengembangan SDM UMKM melalui program pelatihan, pendampingan, pembiayaan, dan perlindungan (Hak Kekayaan Intelektual) HKI. Sehingga, kebijakan tersebut telah memberikan dampak positif bagi perkembangan UMKM di Indonesia

D. Model kelembagaan pengembangan SDM UMKM

Tenaga Kerja dan Pengembangan SDM UMKM | Dr. Agus Siswanto, M.M.

Menurut Tambunan (2008), UMKM yang mampu mengelola fungsi pengembangan SDM dapat mencegah kesalahan yang merugikan. Misalnya, setiap kali karyawan yang kurang terlatih memberi informasi yang salah kepada pelanggan atau menangani penjualan secara tidak benar, maka uang akan hilang. Ketika karyawan tidak memiliki pelatihan keselamatan yang sederhana, cedera yang dapat dicegah dapat terjadi, mengakibatkan peningkatan klaim kompensasi pekerja dan premi asuransi yang lebih tinggi. Fungsi pengembangan SDM yang dirancang dengan baik dapat mengatasi kasus keluhan, tunjangan, pelatihan, dan kompensasi karyawan.

³ UMKM menghadapi rintangan yang signifikan untuk melakukan investasi dalam fungsi pengembangan SDM. Tantangan-tantangan tersebut meliputi ketidakmampuan untuk mencapai skala ekonomi, kurangnya skala pendapatan, dan arus kas yang tidak mencukupi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM di UMKM, antara lain faktor internal meliputi kapasitas manajemen, kreativitas, inisiatif, dan motivasi pelaku UMKM dalam mengembangkan bisnis nya. Selain itu terdapat faktor eksternal meliputi kebijakan pemerintah, kondisi pasar, persaingan, dan akses terhadap sumber daya.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengembangan SDM UMKM, meliputi akses terhadap informasi dan teknologi melalui program pelatihan, akses ke

jaringan internet, dan akses ke perangkat lunak dan perangkat keras yang diperlukan untuk mengembangkan bisnis. Pemerintah dapat membantu UMKM meningkatkan akses ke pasar melalui program pemasaran dan promosi, serta membantu UMKM memperoleh sertifikasi dan standar yang dibutuhkan untuk memasuki pasar global. Pemerintah dapat membantu UMKM meningkatkan akses terhadap pembiayaan melalui program-program kredit yang mudah diakses dan dengan bunga yang rendah. Di Indonesia, terdapat beberapa model kelembagaan pengembangan SDM UMKM yang diperkenalkan oleh pemerintah dan lembaga-lembaga terkait (Kusumawati, 2017), terlampir sebagai berikut.

D.1. Pembinaan Manajemen Usaha Mikro dan Kecil

Model kelembagaan pengembangan SDM UMKM yang bertujuan untuk memberikan pembinaan dan pelatihan manajemen usaha mikro dan kecil agar lebih berkembang dan mampu bersaing. Program ini meliputi aspek-aspek penting dalam manajemen usaha, seperti pemasaran, keuangan, produksi, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu fokus dalam program ini, karena dianggap penting untuk meningkatkan kualitas SDM UMKM.

D.2. Pelatihan dan Produktivitas Nasional

Model kelembagaan yang menyediakan pelatihan dan pendampingan bagi UMKM dalam berbagai bidang, termasuk SDM. Pemberian pelatihan dan sertifikasi untuk meningkatkan

kompetensi keterampilan SDM UMKM membantu UMKM dalam merancang program pengembangan SDM yang tepat dan efektif.

D.3. Pusat Studi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Model kelembagaan penelitian dan pengembangan yang fokus pada studi UMKM. Aspek UMKM, termasuk pengembangan SDM memberikan rekomendasi dan solusi bagi UMKM untuk meningkatkan kualitas SDM.

D.4. Pusat Kajian Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian Indonesia

Model kelembagaan penelitian dan pengembangan yang fokus pada sektor pertanian, termasuk UMKM pertanian. memberikan rekomendasi dan solusi bagi UMKM pertanian dalam meningkatkan kualitas SDM, antara lain melalui pelatihan dan pendampingan. Menurut Tania dkk (2021), model pengembangan SDM sangat membantu UMKM dalam memilih strategi yang paling sesuai dengan keseluruhan strategi bisnis dan ukuran organisasi. Meskipun tidak dapat diterapkan dalam setiap situasi, pemilik dan manajemen umum akan terus membuat keputusan perekrutan, sehingga tidak berdampak pada strategi bisnis. Untuk pelatihan, staf internal akan melakukan beberapa tugas pelatihan, termasuk pelatihan silang staf yang ada. Mengenai kompensasi dan tunjangan, dapat memberikan kemajuan potensial bagi staf yang ada yang memikul tanggung jawab SDM. Sayangnya,

dengan kedua pilihan ini ada potensi dampak negatif pada metrik SDM dan nilai perusahaan secara keseluruhan terutama jika pemilik dan manajemen umum menghabiskan terlalu banyak waktu terjebak dalam porsi administratif SDM.

Perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang lebih beragam cenderung memiliki performa finansial yang lebih baik, serta lebih inovatif dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar. Kurangnya keberagaman dalam tenaga kerja dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya pengalaman kerja dengan keragaman budaya, kurangnya pemahaman tentang nilai-nilai keberagaman, serta bias dan stereotip yang tidak disadari. Pencegahannya, perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk memperkuat keberagaman dan inklusivitas dalam lingkungan kerja, mencakup perekrutan lebih banyak karyawan dari latar belakang yang berbeda, menyediakan pelatihan mengenai nilai-nilai keberagaman, inklusivitas, dan mempromosikan lingkungan kerja yang ramah keberagaman (Ely, Thomas, dan Baxter, 2003).

2 DAFTAR PUSTAKA

Agusman Aris, A., Maupa, H., Muis, M., and Idrus Tabba, M. (2019). Effects of government policy, quality of human resources and professional institutions on workforce competitiveness using welding technology as mediating variable. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 10(5), 1121–1151.

Alfian, R., and Hartoyo, S. (2019). The Effect of Employee Training and Development on the Quality of Micro, Small and Medium Enterprises' (MSMEs) Products. *European Journal of Business and Management Research*, 4(6), 16-25.

Cassell, C., Nadin, S., Gray, M. and Clegg, C. (2002), “Exploring human resource management practices in small and medium sized enterprises”, *Personnel Review*, Vol. 31 Nos 5-6, pp. 671-692,

Darmawan, R. (2019). The Impact of Human Capital Development on the Performance of SMEs: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 217-226.

Ely, R. J., Thomas, D. A., and Baxter, S. L. (2003). The effects of diversity on small work group processes and performance. *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 240-267.

Kusumawati, R. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 512-522.

Lee, H. J., Chang, Y., and Lee, J. (2019). Does human capital matter in the growth of small and medium-sized enterprises? Evidence from South Korea. *International Small Business Journal*, 37(2), 148-169.

Suryadi, D. P., and Rofiaty, Y. (2019). The Effect of Employee Training and Development on Employee Performance in Micro, Small and Medium Enterprises. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(4), 113-129.

⁵ Tambunan, T. (2008). SME Development, Economic Growth, and Government Intervention in a Developing Country: The Indonesian Story. *Journal of International Entrepreneurship*, 6(4), 147-167

Tania, S., Azmi, S. F. S., Sarker, M. N. I., and Uddin, M. M. (2021). Impact of Employee Training and Development on Job Satisfaction: A Study on SMEs in Malaysia. *Journal of Talent Development and Excellence*, 13(1s), 2102-2117.

⁹ Wallo, A., and Kock, H. (2018). HR outsourcing in small and medium-sized enterprises. *Personnel Review*, 47(5), 1008–1023.

Zhang, J., Chen, X., and Wang, X. (2018). Human capital and firm performance in Chinese SMEs. *International Journal of Human Resource Management*, 29(8), 1402-1421.

TENTANG PENULIS



Dr. Agus Siswanto., M.M.

¹ Penulis, menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro (FEB UNDIP) Semarang (2001) dan Program Doktor Manajemen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Islam Indonesia (FEB UII). Yogyakarta (2013). Saat ini menjadi *Owner Education Master Park, Danau Resto, Grand Master Hotel* di Purwodadi, Grobogan. Jawa Tengah, Members of ISEI, ICMI, FMI, dan *Faculty Member Master of Management, Faculty of Economic Business Universitas Ahmad Dahlan (MM FEB UAD)* sebagai pengampu pada mata kuliah *Organizational Change and Development, Advanced Human Resource Management, Advanced Strategic Management, Work Culture and Organization.*

Bagian 10 Tenaga Kerja dan Pengembangan SDM

UMKM_Agus Siswanto.docx

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stie-sak.ac.id Internet Source	2%
2	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
3	journal.umkendari.ac.id Internet Source	1%
4	www.emeraldinsight.com Internet Source	1%
5	www.archives.palarch.nl Internet Source	1%
6	Submitted to Leeds Trinity and All Saints Student Paper	1%
7	ekonomi.bisnis.com Internet Source	1%
8	jurnal.kemendag.go.id Internet Source	1%
9	scholarshare.temple.edu Internet Source	1%
10	artikelpendidikan.id Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

Bagian 10 Tenaga Kerja dan Pengembangan SDM

UMKM_Agus Siswanto.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19
