

PENGEMBANGAN MODEL ENTREPRENEURIAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 6M BAGI UMKM DI KOTA TEBING TINGGI

Rizki Wulanita Batubara¹, Suci Etri Jayanti², Rapat Piter Sony Hutaauruk³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya Tebing Tinggi

Published: Januari 2024

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia dan mengembangkan model Entrepreneurial Human Resource Management (EHRM) yang sesuai dengan karakteristik usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kota Tebing Tinggi. Penelitian menggunakan pendekatan penelitian dan pengembangan dengan kerangka ADDIE yang pada artikel ini difokuskan pada tahap analisis, desain, dan pengembangan awal. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, diskusi, kuesioner identifikasi kebutuhan, dan dokumentasi terhadap pemilik/pengelola serta tenaga kerja UMKM yang dipilih secara purposif. Analisis kebutuhan menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja masih dominan informal, ditandai oleh perencanaan tenaga kerja yang reaktif, pembagian tugas secara lisan, rekrutmen berbasis kedekatan, orientasi dan pelatihan yang tidak terstruktur, penilaian kinerja subjektif, penghargaan yang belum transparan, rendahnya pelibatan pekerja dalam inovasi, dan tingginya ketergantungan operasional kepada pemilik. Berdasarkan temuan tersebut dikembangkan model EHRM-UMKM 6M yang terdiri atas Mapping, Matching, Mobilizing, Measuring, Motivating, dan Multiplying. Model mengintegrasikan pemetaan kebutuhan tenaga kerja, kesesuaian orang-pekerjaan, pengembangan kompetensi, pengukuran kinerja, penguatan motivasi, serta delegasi dan regenerasi. Kontribusi penelitian terletak pada penyederhanaan praktik EHRM menjadi siklus operasional yang dapat diterapkan bertahap oleh UMKM. Pengujian kuantitatif terhadap validitas, kepraktisan, dan efektivitas model masih diperlukan pada penelitian lanjutan.

Kata kunci: EHRM; manajemen sumber daya manusia; model 6M; penelitian pengembangan; UMKM.

© The Author(s). 2026 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah memiliki peran strategis dalam penciptaan kesempatan kerja, pembentukan pendapatan rumah tangga, penyediaan barang dan jasa, serta penguatan ekonomi lokal. Kedudukan tersebut sejalan dengan kerangka pemberdayaan UMKM dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 dan perhatian OECD (2023) terhadap kontribusi UKM pada pertumbuhan, inovasi, dan ketahanan ekonomi. Di Kota Tebing Tinggi, aktivitas UMKM berkembang pada sektor kuliner, perdagangan, jasa, industri rumah tangga, fesyen, dan usaha kreatif. Perkembangan tersebut meningkatkan kebutuhan terhadap tenaga kerja yang mampu menjaga mutu, mempercepat pelayanan, mengelola transaksi, membangun hubungan pelanggan, dan berkontribusi terhadap inovasi.

Sebagian besar UMKM tumbuh dari usaha perseorangan atau keluarga. Ketika volume kegiatan meningkat, pekerjaan mulai dialihkan kepada anggota keluarga, tenaga harian, atau pegawai tetap. Namun, pertumbuhan jumlah pekerja tidak selalu diikuti oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang memadai. Pembagian tugas masih disampaikan secara lisan, rekrutmen lebih menekankan kedekatan dan kepercayaan personal, pelatihan berlangsung sambil bekerja, sedangkan evaluasi kinerja bertumpu pada kesan pemilik.

Praktik informal memberikan fleksibilitas dan kecepatan keputusan, tetapi dapat menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab, inkonsistensi mutu, kesalahan berulang, konflik, dan ketergantungan kepada orang tertentu. Cardon dan Stevens (2004) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM pada

organisasi kecil memiliki karakter berbeda dari perusahaan besar karena keterbatasan sumber daya, kedekatan hubungan kerja, dan tingginya pengaruh pemilik. Karena itu, formalisasi yang diterapkan harus proporsional dan tidak menambah beban administrasi yang melampaui kapasitas UMKM.

Perubahan persaingan dan perilaku pelanggan juga menuntut pekerja UMKM bertindak lebih proaktif, adaptif, dan inovatif. Human resource management tidak cukup hanya mengatur kehadiran dan upah, tetapi perlu membentuk kompetensi, pembelajaran, orientasi pelanggan, inisiatif, dan tanggung jawab atas hasil. Entrepreneurial Human Resource Management menghubungkan praktik SDM dengan pencarian peluang, inovasi, fleksibilitas, dan pengambilan risiko yang terukur. Messersmith dan Wales (2013) menunjukkan bahwa praktik HRM dapat memperkuat hubungan antara orientasi kewirausahaan dan kinerja perusahaan muda.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif praktik pengembangan SDM dengan kinerja usaha kecil (Rauch & Hatak, 2016) serta peran praktik HRM dalam mendorong corporate entrepreneurship pada UKM (Schmelter et al., 2010). Namun, banyak kerangka yang tersedia masih membutuhkan kemampuan administrasi dan sumber daya yang relatif tinggi. Kesenjangan praktis terletak pada belum tersedianya model EHRM yang sederhana, berurutan, dan mudah digunakan oleh pelaku UMKM untuk menghubungkan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pembelajaran, pengukuran, penghargaan, dan delegasi.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi pengelolaan SDM UMKM di Kota Tebing Tinggi dan mengembangkan model EHRM-UMKM 6M. Model terdiri atas Mapping, Matching, Mobilizing, Measuring, Motivating, dan Multiplying. Kebaruan praktis model terletak pada pengubahan fungsi HRM dan orientasi kewirausahaan menjadi siklus enam tahap yang dapat diterapkan secara bertahap, menggunakan perangkat sederhana, dan diarahkan untuk mengurangi ketergantungan usaha kepada pemilik.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM

Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, perolehan, pengembangan, pengelolaan kinerja, penghargaan, hubungan kerja, dan pemeliharaan tenaga kerja (Armstrong & Taylor, 2023; Dessler, 2020). Dalam konteks UMKM, fungsi tersebut tidak harus diterapkan melalui unit khusus. Pemilik atau pengelola dapat menjalankannya melalui perangkat ringkas sepanjang terdapat kejelasan peran, standar hasil, proses pembelajaran, dan umpan balik.

Karakteristik UMKM mencakup struktur sederhana, peran yang tumpang tindih, keputusan cepat, sumber daya terbatas, dan hubungan interpersonal yang kuat. Karena itu, sistem HRM harus sensitif terhadap tahap pertumbuhan, jumlah pekerja, fluktuasi permintaan, sifat produksi, dan kemampuan administrasi. Model yang terlalu kompleks berisiko tidak digunakan, sedangkan ketiadaan sistem membuat keputusan SDM reaktif dan sulit dievaluasi.

Entrepreneurial Human Resource Management

Entrepreneurial Human Resource Management mengarahkan praktik SDM untuk memperkuat perilaku pencarian peluang, inovasi, proaktivitas, pembelajaran, fleksibilitas, dan pengambilan risiko terukur. Rekrutmen tidak hanya menilai pengalaman, tetapi juga kemampuan belajar dan orientasi pelanggan. Pelatihan diarahkan pada keterampilan lintas tugas dan pemecahan masalah. Penilaian kinerja memasukkan mutu, inisiatif, dan kontribusi terhadap perbaikan, sedangkan penghargaan mengakui hasil dan pembelajaran.

Orientasi kewirausahaan umumnya mencakup inovasi, proaktivitas, dan keberanian mengambil risiko (Kuratko, 2021). Dalam UMKM, orientasi pemilik tidak otomatis menjadi perilaku organisasi. Praktik HRM berfungsi menerjemahkan orientasi tersebut ke dalam kriteria seleksi, proses belajar, indikator kinerja, ruang penyampaian ide, dan batas delegasi. Dengan demikian, EHRM menghubungkan strategi pertumbuhan dengan perilaku tenaga kerja sehari-hari.

Tabel 1. Perbedaan Orientasi HRM Konvensional dan Entrepreneurial

Fungsi HRM	Orientasi Konvensional	Orientasi Entrepreneurial
Perencanaan	Mengisi kekosongan	Membangun kapasitas untuk menangkap peluang
Rekrutmen	Pengalaman dan kepatuhan	Kompetensi, kemampuan belajar, proaktivitas, dan nilai kerja
Pelatihan	Keterampilan tugas saat ini	Keterampilan lintas tugas dan pemecahan masalah
Kinerja	Kepatuhan dan output	Output, mutu, pelanggan, inisiatif, dan inovasi
Penghargaan	Masa kerja dan rutinitas	Kontribusi, perbaikan, pembelajaran, dan hasil
Kepemimpinan	Instruksi terpusat	Delegasi, coaching, dan eksperimen terukur

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2024.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode Research and Development dengan kerangka ADDIE yang meliputi Analysis, Design, Development, Implementation, dan Evaluation (Sugiyono, 2022). Artikel ini melaporkan hasil tahap analisis, desain, dan pengembangan awal karena laporan sumber belum memuat angka final hasil validasi dan uji efektivitas. Pembatasan tersebut dilakukan agar kesimpulan tetap sesuai dengan bukti empiris yang tersedia.

Penelitian dilaksanakan di Kota Tebing Tinggi, Provinsi Sumatera Utara, pada 2 Januari 2024. Lokasi mencakup UMKM sektor kuliner, perdagangan, jasa, industri rumah tangga, fesyen, dan usaha kreatif. Subjek penelitian adalah pemilik atau pengelola dan tenaga kerja UMKM yang dipilih menggunakan purposive sampling dengan kriteria usaha masih aktif, telah memiliki atau merencanakan perekrutan tenaga kerja, pemilik terlibat dalam pengambilan keputusan, dan bersedia mengikuti proses penelitian. Akademisi dan praktisi diposisikan sebagai calon validator pada tahap pengembangan.

Data dikumpulkan melalui observasi proses kerja, wawancara, diskusi, kuesioner identifikasi kebutuhan, dan dokumentasi. Fokus pengumpulan data meliputi perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas, rekrutmen, orientasi, pelatihan, penilaian kinerja, penghargaan, pelibatan pekerja dalam inovasi, dokumentasi pekerjaan, dan delegasi. Data kualitatif dianalisis melalui pengorganisasian, reduksi, kategorisasi, penyajian, dan penarikan tema sebagaimana prinsip analisis interaktif (Miles et al., 2020). Tahap pengembangan dilakukan melalui: (1) Analysis, yaitu identifikasi praktik dan kebutuhan SDM; (2) Design, yaitu penetapan tujuan, struktur 6M, alur implementasi, dan rancangan perangkat; serta (3) Development, yaitu penyusunan prototipe model dan panduan. Tahap Implementation dan Evaluation dirancang untuk uji coba terbatas, uji pengguna, validasi, pengukuran kepraktisan, dan evaluasi efektivitas, tetapi hasil kuantitatifnya tidak dinyatakan dalam artikel ini karena belum tersedia pada laporan sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kebutuhan Pengelolaan SDM UMKM

Hasil analisis menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja belum terdokumentasi. Penambahan pekerja umumnya dilakukan ketika beban kerja telah meningkat atau pemilik tidak lagi mampu menangani seluruh aktivitas. Keputusan belum didasarkan pada peta proses, volume produksi, jam sibuk, atau kompetensi posisi. Akibatnya, kecocokan antara jumlah pekerja, kemampuan, dan kebutuhan operasional belum selalu tercapai.

Pembagian tugas masih dominan secara lisan dan mudah berubah mengikuti kondisi harian. Seorang pekerja dapat menangani beberapa aktivitas tanpa batas tanggung jawab yang jelas. Pencatatan persediaan, pemeriksaan mutu, pelayanan pelanggan, dan promosi digital termasuk pekerjaan yang sering tidak memiliki penanggung jawab khusus. Fleksibilitas tersebut membantu respons jangka pendek, tetapi menyulitkan penelusuran kesalahan dan pengendalian mutu.

Rekrutmen banyak mengandalkan keluarga, tetangga, atau rekomendasi teman. Kepercayaan menjadi pertimbangan utama, sedangkan keterampilan, ketelitian, sikap pelayanan, dan kemampuan belajar belum dinilai melalui kriteria atau simulasi kerja. Temuan ini konsisten dengan karakter pengelolaan SDM pada organisasi kecil yang sangat dipengaruhi hubungan informal (Cardon & Stevens, 2004). Kedekatan tetap bernilai, tetapi perlu dilengkapi penilaian kesesuaian orang dan pekerjaan.

Orientasi pekerja baru belum dilaksanakan secara terstruktur. Tugas, jam kerja, standar mutu, aturan pelayanan, penggunaan peralatan, kebersihan, keselamatan, dan mekanisme pelaporan disampaikan bertahap selama bekerja. Situasi ini meningkatkan kebutuhan pengawasan dan memungkinkan munculnya standar yang berbeda antarpekerja.

Pengembangan kompetensi bersifat reaktif dan dilakukan setelah muncul masalah. Pelaku UMKM belum memiliki matriks kompetensi yang menunjukkan keterampilan yang telah dikuasai dan perlu dikembangkan. Kebutuhan yang banyak ditemukan mencakup pelayanan pelanggan, pengemasan, media digital, pencatatan transaksi, pengelolaan persediaan, pengendalian mutu, komunikasi, dan pemecahan masalah.

Penilaian kinerja masih mengandalkan pengamatan pemilik dan belum menggunakan indikator tercatat. Umpan balik lebih sering diberikan ketika terjadi kesalahan, sementara pencapaian dan perbaikan belum selalu diakui. Penghargaan umumnya terbatas pada upah; bonus atau insentif belum selalu memiliki dasar yang transparan. Selain itu, tenaga kerja belum banyak dilibatkan dalam pengembangan produk, pelayanan, pengemasan, dan promosi meskipun mereka memiliki informasi langsung dari pelanggan.

Ketergantungan kepada pemilik masih tinggi pada keputusan pembelian, produksi, keuangan, pelayanan pelanggan, dan penyelesaian masalah. Ketika pemilik tidak hadir, aktivitas dapat melambat karena pekerja ragu mengambil keputusan. Dokumentasi resep, standar mutu, pemasok, harga, dan penanganan pelanggan juga terbatas. Temuan ini menegaskan bahwa masalah SDM UMKM bukan hanya perekrutan, tetapi juga distribusi pengetahuan dan kemampuan organisasi.

Tabel 2. Kebutuhan Utama dan Respons Model EHRM-UMKM 6M

Temuan Kebutuhan	Dampak	Respons Model
Perencanaan tenaga kerja reaktif	Jumlah dan kompetensi tidak selalu sesuai	Mapping
Tugas lisan dan tumpang tindih	Akuntabilitas dan mutu tidak konsisten	Mapping dan Matching
Rekrutmen berbasis kedekatan	Risiko ketidakcocokan orang-pekerjaan	Matching
Orientasi dan pelatihan tidak terstruktur	Kesalahan berulang dan pengawasan tinggi	Mobilizing
Penilaian kinerja subjektif	Ekspektasi dan umpan balik tidak jelas	Measuring
Penghargaan belum transparan	Persepsi ketidakadilan dan keterikatan lemah	Motivating
Ide pekerja belum dimanfaatkan	Informasi pelanggan dan peluang perbaikan terabaikan	Motivating

Ketergantungan kepada pemilik	Operasi melambat ketika pemilik tidak hadir	Multipling
-------------------------------	---	------------

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2024.

Pengembangan Model EHRM-UMKM 6M

Berdasarkan analisis kebutuhan, model 6M dirancang sebagai siklus yang menghubungkan praktik SDM yang sebelumnya terpisah. Mapping menjadi fondasi karena keputusan mengenai orang harus berangkat dari proses, beban, dan hasil kerja. Matching memastikan kebutuhan dihubungkan dengan orang yang sesuai. Mobilizing membangun pemahaman dan kemampuan. Measuring menyediakan bukti kinerja. Motivating menghubungkan kontribusi dengan penghargaan dan keterikatan. Multipling menyebarkan kemampuan agar operasi tidak bergantung pada satu orang.

Urutan tersebut memperlihatkan bahwa intervensi tunggal, seperti pelatihan, tidak cukup apabila tugas dan kompetensi belum dipetakan. Demikian pula, penghargaan sulit dianggap adil jika indikator kinerja belum jelas. Model 6M menawarkan logika berjenjang: kejelasan kebutuhan mendahului seleksi; seleksi diikuti pembelajaran; pembelajaran diukur; hasil memperoleh umpan balik dan penghargaan; kapasitas yang terbentuk kemudian disebarkan melalui delegasi dan pelatihan silang.

Tabel 3. Struktur Model EHRM-UMKM 6M

Komponen	Aktivitas Inti	Pertanyaan Keputusan	Luaran
Mapping	Memetakan proses, beban, peran, dan kesenjangan	Peran dan kemampuan apa yang dibutuhkan?	Peta kebutuhan SDM
Matching	Menetapkan kompetensi, seleksi, dan penempatan	Siapa yang paling sesuai?	Uraian tugas dan hasil seleksi
Mobilizing	Orientasi, briefing, coaching, dan pembelajaran silang	Kemampuan apa yang perlu dikembangkan?	Matriks kompetensi
Measuring	Menetapkan indikator, mencatat hasil, dan memberi umpan balik	Apa yang sudah baik dan harus diperbaiki?	Kartu kinerja
Motivating	Penghargaan, komunikasi, pelibatan ide, dan retensi	Bagaimana kontribusi dipertahankan?	Rencana penghargaan
Multipling	Delegasi, dokumentasi, pelatihan silang, dan suksesi	Bagaimana kapasitas diperluas?	Peta delegasi dan regenerasi

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2024.

Implikasi Teoretis

Model 6M memperkuat argumentasi bahwa orientasi kewirausahaan membutuhkan sistem SDM untuk diterjemahkan menjadi perilaku tenaga kerja. Inovasi dan proaktivitas tidak cukup dinyatakan sebagai nilai pemilik; keduanya perlu dimasukkan ke dalam seleksi, pembelajaran, indikator, penghargaan, dan delegasi. Hal ini sejalan dengan Messersmith dan Wales (2013), yang menempatkan HRM sebagai mekanisme penting dalam hubungan orientasi kewirausahaan dan kinerja.

Model juga mendukung temuan Rauch dan Hatak (2016) mengenai kontribusi praktik peningkatan SDM terhadap kinerja usaha kecil. Namun, penelitian ini menambahkan dimensi operasional dengan menyederhanakan praktik tersebut menjadi enam keputusan berurutan. Multipling menjadi komponen pembeda karena menempatkan dokumentasi, pelatihan silang, delegasi, dan regenerasi sebagai bagian dari EHRM, bukan sekadar pengaturan suksesi jangka panjang.

Implikasi Praktis

Penerapan model tidak perlu dilakukan sekaligus. Pelaku UMKM dapat memilih satu masalah yang paling memengaruhi kualitas, waktu, biaya, atau pelanggan. Masalah tersebut dipetakan melalui

Mapping, kemudian komponen lain digunakan sesuai penyebabnya. Setelah 30 hari, pemilik dan pekerja mengevaluasi perubahan dan menyederhanakan perangkat yang tidak digunakan.

Untuk menghindari birokrasi berlebihan, setiap perangkat dirancang ringkas: peta proses satu halaman, uraian tugas singkat, simulasi seleksi sederhana, rencana orientasi hari pertama, matriks kompetensi, kartu kinerja dengan indikator terbatas, kesepakatan penghargaan, forum ide singkat, dan peta delegasi. Pemerintah daerah, asosiasi, dan perguruan tinggi dapat mendukung melalui klinik konsultasi, pendampingan, dan pembelajaran antar-UMKM.

Penerapan harus menjaga rasa adil dan keterbukaan. Indikator kinerja serta syarat penghargaan perlu disepakati dan dikomunikasikan. Otonomi pekerja juga harus disertai batas keputusan, target, sumber daya, dan waktu pelaporan. Eksperimen sebaiknya dilakukan pada skala kecil sehingga pembelajaran dapat diperoleh tanpa menciptakan risiko yang tidak terkendali.

Keterbatasan Penelitian

Artikel ini didasarkan pada laporan pengembangan yang memuat analisis kebutuhan dan rancangan model, tetapi belum menyajikan jumlah subjek secara terperinci maupun angka final hasil validasi ahli, kepraktisan, dan efektivitas. Karena itu, penelitian ini tidak menyimpulkan bahwa model telah terbukti efektif secara statistik. Generalisasi juga terbatas pada konteks UMKM Kota Tebing Tinggi. Penelitian lanjutan perlu melibatkan sampel yang lebih terstruktur, menguji validitas isi dan konstruk, membandingkan kondisi sebelum dan sesudah penerapan, serta menilai dampak terhadap produktivitas, mutu, inovasi, keterikatan pekerja, dan kinerja usaha.

KESIMPULAN

Analisis kebutuhan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM UMKM di Kota Tebing Tinggi masih dominan informal dan reaktif. Permasalahan utama meliputi belum adanya pemetaan kebutuhan tenaga kerja, ketidakjelasan tugas, rekrutmen berbasis kedekatan, orientasi dan pelatihan yang tidak terstruktur, penilaian kinerja subjektif, penghargaan yang belum transparan, rendahnya pelibatan pekerja dalam inovasi, dan tingginya ketergantungan operasional kepada pemilik.

Penelitian menghasilkan model EHRM-UMKM 6M yang mencakup Mapping, Matching, Mobilizing, Measuring, Motivating, dan Multiplying. Model mengintegrasikan pemetaan kebutuhan, kesesuaian orang-pekerjaan, pengembangan kompetensi, pengukuran kinerja, motivasi, delegasi, dan regenerasi dalam satu siklus sederhana. Kontribusi utamanya adalah menyediakan kerangka operasional bertahap yang mempertahankan fleksibilitas UMKM sekaligus meningkatkan kejelasan, pembelajaran, akuntabilitas, dan kapasitas organisasi. Validitas, kepraktisan, serta efektivitas model perlu diuji lebih lanjut menggunakan data kuantitatif dan desain implementasi yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Cardon, M. S., & Stevens, C. E. (2004). Managing human resources in small organizations: What do we know? *Human Resource Management Review*, 14(3), 295–323. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2004.06.001>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Kuratko, D. F. (2021). *Entrepreneurship: Theory, process, practice* (11th ed.). Cengage.
- Messersmith, J. G., & Wales, W. J. (2013). Entrepreneurial orientation and performance in young firms: The role of human resource management. *International Small Business Journal*, 31(2), 115–136. <https://doi.org/10.1177/0266242611416141>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE.
- OECD. (2023). *OECD SME and entrepreneurship outlook 2023*. OECD Publishing.

- Rauch, A., & Hatak, I. (2016). A meta-analysis of different HR-enhancing practices and performance of small and medium sized firms. *Journal of Business Venturing*, 31(5), 485–504. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.05.005>
- Republik Indonesia. (2008). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
- Schmelter, R., Mauer, R., Börsch, C., & Brettel, M. (2010). Boosting corporate entrepreneurship through HRM practices: Evidence from German SMEs. *Human Resource Management*, 49(4), 715–741. <https://doi.org/10.1002/hrm.20366>
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian dan pengembangan. Alfabeta.