



Analisis Strategi Pengelolaan SDM Tuna Rungu pada UMKM Busana Toraja: Studi Kasus di Rumah Jahit Difabel

Waldi¹, Samsuri², Hasrul Wijaya³

^{1,2)} Perdagangan Internasional, Bisnis, Universitas Mega Buana Palopo

³⁾ Kewirausahaan, Universitas Mega Buana Palopo

waldi4245@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the human resource management strategies applied to deaf workers in a creative economy-based MSME, specifically in Toraja traditional clothing production at Rumah Jahit Difabel. The research addresses challenges related to communication, task assignment, and employee empowerment in an inclusive workplace. By employing a qualitative case study approach, the study collects data through in-depth interviews with 13 deaf employees and the MSME owner, direct observation of production processes, and document analysis of work procedures and organizational structure. Data were analyzed thematically to identify key strategies and their impacts on employee performance and well-being. The findings reveal that the MSME implements several inclusive management practices, including tailored communication methods using sign language, task division aligned with individual capabilities, continuous skill development, and supportive supervision. These strategies not only enhance productivity but also improve employee satisfaction and social inclusion. Furthermore, integrating cultural values of Toraja in the workplace strengthens employees' sense of identity and motivation.

The study concludes that inclusive HRM strategies are essential for optimizing the potential of deaf workers in MSMEs and contributing to sustainable local economic development. Suggestions include adopting structured training programs, formalizing inclusive policies, and promoting collaborative work culture to enhance both organizational performance and employee empowerment. This research contributes to the literature on inclusive human resource management in small and medium enterprises, particularly in creative and cultural sectors.

Keywords: *Human Resource Management; Deaf Workers; Inclusive Management; Toraja Traditional Clothing; rumah jahit defabel*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, khususnya dalam menciptakan lapangan kerja, mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, dan mendukung inovasi serta kreativitas (Kurniawan & Prasetyo, 2021). Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM (2022), UMKM menyumbang lebih dari 60% Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia dan

menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional, sehingga keberlanjutan UMKM menjadi sangat penting bagi stabilitas ekonomi. Salah satu sektor yang berkembang pesat adalah ekonomi kreatif, yang menggabungkan unsur budaya, seni, dan kewirausahaan, memberikan nilai tambah melalui inovasi produk, serta berpotensi memperkuat identitas budaya lokal (Sutrisno, 2020).

Di Toraja, busana tradisional menjadi salah satu produk ekonomi kreatif yang memiliki nilai budaya tinggi, daya tarik wisata, dan potensi komersial. Produk ini tidak hanya melestarikan warisan budaya, tetapi juga menjadi sumber penghidupan bagi masyarakat lokal, terutama melalui UMKM skala kecil yang memproduksi busana Toraja secara tradisional (Santosa, 2020). UMKM di sektor ini biasanya memiliki jumlah pekerja terbatas, modal rendah, dan kapasitas produksi terbatas, namun mereka berperan penting dalam mempertahankan tradisi sekaligus membuka peluang ekonomi baru.

Meskipun UMKM berperan penting, keterlibatan tenaga kerja difabel, khususnya tuna rungu, masih relatif rendah. Pekerja tuna rungu menghadapi hambatan komunikasi, kesulitan koordinasi, dan keterbatasan adaptasi terhadap ritme kerja yang cepat, sehingga dapat menurunkan produktivitas dan membatasi pemberdayaan (Fitriani et al., 2022). Di tingkat global, organisasi inklusif yang berhasil mengelola pekerja difabel menunjukkan peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan keberagaman sosial yang lebih tinggi (World Health Organization, 2021). Oleh karena itu, penerapan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) inklusif menjadi kunci agar pekerja difabel dapat bekerja optimal, merasa dihargai, dan memperoleh manfaat sosial-ekonomi (Rahman, 2019).

Rumah Jahit Difabel merupakan UMKM yang bergerak dalam produksi busana Toraja dan telah mempekerjakan 13 pekerja tuna rungu. Usaha ini menjadi contoh penting praktik inklusif di sektor ekonomi kreatif, karena mengintegrasikan nilai budaya lokal dalam proses produksi sekaligus menerapkan strategi MSDM yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerja tuna rungu. Studi kasus ini memungkinkan analisis mendalam mengenai praktik pengelolaan SDM inklusif, pola komunikasi kerja, pembagian tugas, serta dampak pemberdayaan terhadap kinerja dan kesejahteraan pekerja (Hasan & Wijaya, 2021).

Keterlibatan pekerja tuna rungu dalam UMKM kreatif memiliki tantangan dan peluang unik. Tantangan meliputi komunikasi yang terbatas, kurangnya literasi digital atau manajemen, dan adaptasi terhadap instruksi verbal. Di sisi lain, peluangnya adalah kemampuan pekerja difabel untuk membawa kreativitas dan ketelitian tinggi, yang sangat dibutuhkan dalam produksi busana Toraja yang detail dan bernilai budaya (Fitriani et al., 2022). Gap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar studi tentang MSDM inklusif berfokus pada perusahaan besar atau sektor industri formal, sedangkan konteks UMKM ekonomi kreatif, khususnya yang berbasis budaya lokal dan mempekerjakan tuna rungu, masih jarang diteliti (Rahman, 2019; Hasan & Wijaya, 2021).

Rumusan masalah penelitian ini dipadatkan menjadi fokus utama terkait pengelolaan SDM tuna rungu di UMKM Rumah Jahit Difabel. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab bagaimana praktik MSDM inklusif diterapkan agar pekerja dapat bekerja optimal dan diberdayakan sesuai kemampuan mereka, bagaimana pola komunikasi dan pembagian tugas dijalankan untuk mendukung proses produksi busana Toraja yang efektif, serta sejauh mana strategi pengelolaan SDM inklusif berdampak pada kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja, termasuk tingkat keterlibatan,

penghargaan, dan motivasi dalam lingkungan kerja berbasis budaya lokal (Rahman, 2019; Fitriani et al., 2022; Hasan & Wijaya, 2021).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi pengelolaan SDM tuna rungu pada UMKM busana Toraja, khususnya di Rumah Jahit Difabel, dengan fokus pada praktik MSDM inklusif, pola komunikasi dan pembagian tugas, serta dampaknya terhadap produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pemilik UMKM dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerja difabel sekaligus mempertahankan nilai budaya lokal (Sari, 2020).

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini menambah literatur mengenai MSDM inklusif di UMKM sektor ekonomi kreatif. Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan bagi pemilik UMKM untuk menerapkan strategi pengelolaan SDM yang efektif bagi pekerja tuna rungu, sekaligus mempertahankan nilai budaya lokal. Selain itu, penelitian ini diharapkan mendorong pengembangan kebijakan inklusi difabel di UMKM dan sektor ekonomi kreatif secara lebih luas, baik di tingkat lokal maupun nasional.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Inklusif

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan sumber daya manusia agar organisasi dapat mencapai tujuannya (Armstrong, 2020). Konsep MSDM inklusif menekankan pengelolaan karyawan dengan memperhatikan perbedaan kemampuan, kebutuhan khusus, dan keragaman (Sari, 2020). Praktik MSDM inklusif mencakup rekrutmen adil, pelatihan yang disesuaikan, penilaian kinerja yang adil, serta pemberdayaan pekerja difabel agar mereka dapat berkontribusi maksimal (Rahman, 2019).

Dalam konteks UMKM, implementasi MSDM inklusif menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya, kurangnya pengetahuan manajerial, dan hambatan komunikasi, terutama bagi pekerja tuna rungu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan MSDM inklusif di UMKM dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan integrasi sosial pekerja difabel (Fitriani et al., 2022).

Pemberdayaan Pekerja Difabel

Pemberdayaan pekerja difabel meliputi upaya untuk meningkatkan kompetensi, kemandirian, dan partisipasi mereka dalam organisasi (Hasan & Wijaya, 2021). Strategi pemberdayaan meliputi pelatihan keterampilan yang sesuai kemampuan, penyesuaian tugas, serta dukungan sosial dan motivasi agar pekerja merasa dihargai. Di UMKM, pemberdayaan ini terbukti meningkatkan produktivitas, motivasi, dan keterikatan pekerja (Sari, 2020).

Dalam sektor ekonomi kreatif, pekerja tuna rungu memiliki ketelitian tinggi dan kreativitas yang mendukung kualitas produk, seperti busana tradisional Toraja (Santosa, 2020). Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang inklusif menjadi faktor kunci keberhasilan UMKM.

Komunikasi Efektif dan Pembagian Tugas

Komunikasi efektif merupakan komponen penting dalam pengelolaan SDM inklusif, terutama bagi pekerja tuna rungu. Penggunaan bahasa isyarat, visualisasi instruksi, dan metode kerja kolaboratif dapat meningkatkan pemahaman tugas dan kinerja (Rahman, 2019). Pembagian tugas yang adil dan sesuai kemampuan pekerja juga berdampak positif pada produktivitas, kesejahteraan, dan motivasi kerja (Fitriani et al., 2022). Dalam UMKM busana Toraja, proses produksi bersifat manual dan detail, sehingga komunikasi visual dan instruksi yang jelas sangat penting untuk menjaga kualitas dan efisiensi.

Ekonomi Kreatif dan Budaya Toraja

Ekonomi kreatif berbasis budaya lokal menggabungkan unsur estetika, tradisi, dan inovasi (Santosa, 2020). Produk busana Toraja memiliki makna simbolik dan membutuhkan keterampilan khusus, sehingga pengelolaan SDM harus menyeimbangkan efisiensi produksi dengan pelestarian nilai budaya. Keberhasilan UMKM diukur tidak hanya dari output ekonomi tetapi juga kemampuan mempertahankan kualitas budaya serta memberdayakan pekerja.

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan MSDM inklusif dan pemberdayaan pekerja difabel memiliki dampak positif terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Fitriani et al. (2022) menemukan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan pekerja difabel serta komunikasi efektif meningkatkan kinerja di UMKM skala kecil. Rahman (2019) menekankan pentingnya strategi komunikasi visual dan kolaboratif untuk pekerja tuna rungu agar tugas dapat dipahami dengan jelas. Selain itu, Hasan & Wijaya (2021) menunjukkan bahwa pemberdayaan melalui pembagian tugas berbasis kemampuan meningkatkan motivasi dan integrasi sosial pekerja difabel, sedangkan Santosa (2020) menekankan bahwa pelestarian budaya lokal dalam ekonomi kreatif memotivasi pekerja dan menjaga kualitas produk tradisional Toraja. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM inklusif yang menggabungkan komunikasi efektif, pemberdayaan, dan penghargaan terhadap budaya lokal sangat penting untuk keberhasilan UMKM yang mempekerjakan pekerja tuna rungu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif studi kasus pada UMKM Rumah Jahit Difabel, Toraja, untuk menganalisis pengelolaan SDM tuna rungu. Sampel purposive meliputi manajer UMKM dan seluruh 13 pekerja tuna rungu. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait MSDM inklusif, komunikasi, pembagian tugas, dan pemberdayaan pekerja, lalu dianalisis menggunakan analisis tematik. Validitas dijaga melalui triangulasi dan member check, sedangkan etika penelitian mencakup izin, kerahasiaan, dan partisipasi sukarela.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Rumah Jahit Difabel merupakan UMKM yang bergerak dalam produksi busana Toraja dan mempekerjakan 13 pekerja tuna rungu serta 1 manajer. Pekerja difabel bertanggung jawab mulai dari pemotongan kain, penjahitan, hingga tahap finishing, sedangkan manajer mengatur jadwal produksi, pembagian tugas, serta pelatihan. Strategi pengelolaan SDM yang diterapkan menekankan MSDM inklusif dengan fokus pada pemberdayaan pekerja tuna rungu. Dalam rekrutmen, pekerja dipilih berdasarkan keterampilan dan minat, kemudian ditempatkan pada posisi yang sesuai kemampuan untuk memaksimalkan produktivitas dan membangun rasa percaya diri.

Pelatihan dilakukan menggunakan metode visual dan demonstrasi langsung, karena pekerja tuna rungu lebih mudah memahami instruksi melalui praktik daripada penjelasan verbal. Komunikasi kerja juga disesuaikan dengan kebutuhan pekerja, menggunakan bahasa isyarat dan panduan visual berupa gambar pola dan alur kerja, sehingga meminimalkan kesalahan produksi. Pembagian tugas dilakukan berdasarkan keahlian masing-masing pekerja; mereka yang mahir pada pemotongan kain fokus pada tahap itu, sedangkan pekerja yang terampil menjahit menangani tahap finishing. Selain itu, manajer menerapkan strategi pemberdayaan dan motivasi, seperti penghargaan sederhana berupa pujian, pengakuan hasil kerja, dan bonus kecil, yang meningkatkan rasa percaya diri, keterlibatan, dan loyalitas pekerja terhadap UMKM.

Dampak dari strategi ini terlihat pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Kesalahan produksi menurun karena komunikasi yang jelas dan pembagian tugas tepat, jumlah busana yang selesai tepat waktu meningkat, dan pekerja menunjukkan partisipasi aktif di setiap tahap produksi. Secara keseluruhan, pengelolaan SDM inklusif ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberdayakan pekerja tuna rungu, serta menjaga kualitas produk busana Toraja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi MSDM inklusif di Rumah Jahit Difabel memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja tuna rungu. Strategi yang diterapkan meliputi rekrutmen berbasis keterampilan, penempatan sesuai kemampuan, pelatihan visual dan demonstrasi langsung, komunikasi menggunakan bahasa isyarat, pembagian tugas sesuai keahlian, serta pemberian penghargaan dan pengakuan. Pendekatan ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan rasa percaya diri pekerja, dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap produksi busana Toraja. Temuan ini mendukung penelitian Fitriani et al. (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan pekerja difabel dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan di UMKM.

Penggunaan komunikasi visual dan bahasa isyarat sangat berperan penting dalam keberhasilan pengelolaan pekerja tuna rungu. Hal ini konsisten dengan temuan Rahman (2019) yang menekankan bahwa pekerja difabel, terutama tuna rungu, membutuhkan strategi komunikasi nonverbal untuk memahami instruksi dengan benar. Dengan media visual, pekerja mampu mengikuti alur kerja dengan lebih akurat dan mengurangi kesalahan produksi. Selain itu, pembagian tugas yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja mendukung temuan Hasan & Wijaya (2021) bahwa

pemberdayaan melalui distribusi tugas berbasis kompetensi dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan integrasi sosial pekerja difabel.

Pemberian penghargaan, meski sederhana, terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan rasa dihargai. Hal ini sesuai dengan teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Deci & Ryan, 2000), yang menyatakan bahwa pengakuan terhadap pencapaian dan pemberian insentif dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas pekerja. Dalam konteks UMKM, penghargaan berupa pujian, bonus kecil, dan pengakuan hasil kerja mampu mendorong pekerja untuk lebih fokus dan konsisten dalam proses produksi, sehingga kualitas busana Toraja tetap terjaga.

Meskipun strategi ini berhasil, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan dan keterbatasan. Beberapa pekerja masih membutuhkan bimbingan tambahan pada tahap finishing yang lebih kompleks. Hal ini sedikit berbeda dengan temuan Santosa (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan yang tepat dapat sepenuhnya mengatasi hambatan komunikasi. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh konteks UMKM, di mana jumlah pekerja terbatas dan variasi keterampilan cukup tinggi, sehingga metode pelatihan harus lebih fleksibel, adaptif, dan berulang agar semua pekerja memahami tugas secara menyeluruh. Selain itu, keterbatasan sumber daya dan waktu dalam UMKM mengharuskan manajer menyeimbangkan antara produksi cepat dan pelatihan berkelanjutan, yang kadang mempengaruhi efektivitas pemberdayaan.

Dari perspektif teori MSDM inklusif, temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan pekerja difabel bukan hanya tergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada praktik sehari-hari, interaksi sosial, dan adaptasi terhadap karakteristik individu. Pengelolaan yang responsif terhadap kebutuhan pekerja, terutama dalam komunikasi dan pembagian tugas, dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan membangun lingkungan kerja yang harmonis. Hal ini sekaligus memperkuat literatur yang menyatakan bahwa inklusi pekerja difabel di UMKM ekonomi kreatif tidak hanya berdampak pada output ekonomi, tetapi juga pada pemberdayaan sosial dan pelestarian budaya lokal.

Selain itu, penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya lokal dan karakter produk mempengaruhi strategi pengelolaan SDM. Produksi busana Toraja membutuhkan keterampilan tinggi dan ketelitian, sehingga pekerja difabel yang terlatih mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi. Strategi pengelolaan yang mempertimbangkan nilai budaya lokal, komunikasi efektif, dan pemberdayaan pekerja menunjukkan sinergi antara efisiensi ekonomi dan pelestarian budaya. Temuan ini sejalan dengan kajian Santosa (2020) dan menambahkan perspektif baru bahwa UMKM yang mempekerjakan difabel dapat menjadi model praktik inklusi yang berkelanjutan dan kreatif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi pengelolaan SDM inklusif yang mengintegrasikan komunikasi efektif, pemberdayaan, pembagian tugas berbasis kemampuan, dan penghargaan terhadap pekerja serta nilai budaya lokal dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan pekerja tuna rungu. Temuan ini mendukung literatur tentang MSDM inklusif di UMKM, sekaligus menunjukkan pentingnya adaptasi praktik manajemen terhadap karakteristik pekerja dan konteks budaya, terutama dalam sektor ekonomi kreatif berbasis tradisi lokal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi pengelolaan SDM inklusif pada UMKM Rumah Jahit Difabel berperan penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja tuna rungu. Strategi ini mencakup rekrutmen berbasis kemampuan, penempatan tugas sesuai keterampilan, pelatihan dengan metode visual dan demonstrasi langsung, komunikasi menggunakan bahasa isyarat, pembagian tugas yang tepat, serta pemberian penghargaan dan pengakuan. Penerapan strategi tersebut berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, membangun rasa percaya diri pekerja, dan menjaga kualitas produksi busana Toraja.

Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM difabel tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada praktik sehari-hari yang responsif terhadap kebutuhan pekerja dan karakteristik produk. Pengelolaan yang memperhatikan komunikasi efektif, pemberdayaan, pembagian tugas berbasis kompetensi, dan pelestarian budaya lokal menghasilkan sinergi antara produktivitas ekonomi, kualitas produk, dan kesejahteraan sosial pekerja. Dengan demikian, UMKM yang menerapkan MSDM inklusif dapat menjadi model bagi pengelolaan pekerja difabel di sektor ekonomi kreatif berbasis budaya.

SARAN

UMKM Rumah Jahit Difabel disarankan untuk terus menerapkan strategi MSDM inklusif, termasuk pelatihan visual, komunikasi bahasa isyarat, pembagian tugas sesuai kemampuan, dan penghargaan untuk memotivasi pekerja tuna rungu. Penting juga menjaga nilai budaya lokal dalam produksi busana Toraja. UMKM lain dapat meniru praktik ini dengan menyesuaikan strategi berdasarkan karakteristik pekerja dan konteks usaha. Penelitian selanjutnya sebaiknya membandingkan beberapa UMKM difabel di sektor ekonomi kreatif untuk memahami strategi MSDM inklusif yang efektif dan inovatif.

Harap gunakan pengelola referensi seperti Mendeley, Zotero, atau Catatan Akhir untuk mengelola kutipan (penulisan manual tidak memungkinkan), gunakan referensi utama dari jurnal maksimal sepuluh tahun terakhir. Gunakan Gaya APA. Referensi harus cocok atau sinkron dengan kutipan yang digunakan dalam artikel. Daftar pustaka disesuaikan dengan tata cara di bawah ini dan diurutkan menurut abjad dengan gaya APA (berdasarkan nama belakang penulis). Daftar pustaka ditulis dengan format gantung dengan jarak 1 cm.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Fitriani, N., Hidayat, R., & Putri, D. A. (2022). Inclusive human resource management

- practices in SMEs: Effects on employee productivity and satisfaction. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 29(6), 925–940. <https://doi.org/10.1108/JSBED-03-2022-0094>
- Hasan, M., & Wijaya, T. (2021). Empowerment of disabled workers in micro and small enterprises: A case study in Indonesia. *Asian Journal of Business Ethics*, 10(2), 45–60. <https://doi.org/10.1007/s13520-021-00123-5>
- Rahman, A. (2019). Communication strategies for deaf employees in small enterprises. *Journal of Workplace Communication*, 6(1), 33–48. <https://doi.org/10.1080/2329418X.2019.1592034>
- Santosa, B. (2020). Cultural preservation and creative economy: The role of traditional crafts in community development. *Journal of Cultural Economics*, 44(3), 301–318. <https://doi.org/10.1007/s10824-020-09381-2>
- Sari, P. (2020). Human resource management for inclusivity in small enterprises: Challenges and opportunities. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 12–27. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.16931>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.



Published by Journal of Management
and Business Accounting | This is an open access
article distributed under the Creative Commons Attribution
License. Copyright @2025 by the Author(s).