

MENDUKUNG PROSES PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN MELAKUKAN FOCUS GROUP DISCUSSION PADA PERUMD PASARNIAGA KERTA RAHARJA

Dewi Ulfah Arin, Lioni Indrayani, Wisjnumurti Bambang Permadi, Pajar Amin
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen01628@unpam.ac.id

Abstrak

Pasar tradisional terus menerus berkembang mengikuti kebutuhan dan selera masyarakat akan fasilitas pasar yang semakin tinggi. Dengan berkembangnya kesadaran masyarakat akan kebersihan, ketertiban, keindahan dan kenyamanan dalam gaya hidup, maka ekspektasi masyarakat terhadap sarana dan prasarana pasar pun menjadi berubah sejalan dengan kehidupan dan gaya hidup masyarakat. Manajemen baru Perumda Pasar Niaga Kerta Raharja bersikap positif terhadap perubahan ekspektasi masyarakat tersebut. Kesadaran akan tuntutan perbaikan sarana prasarana pasar yang perlu juga didukung oleh pengelolaan yang rapi dan profesional, membuat manajemen merasa perlu melakukan perubahan organisasi sebagai pendukung fundamental perubahan sikap dan paradigma dalam melakukan pengelolaan pasar yang lebih baik dan profesional. Dengan kegiatan pengabdian masyarakat dari Tim Dosen Prodi Akuntansi Universitas Pamulang dengan melakukan kegiatan Focus Group Discussion yang diikuti oleh karyawan kunci, diharapkan dapat memberikan pemetaan bagi manajemen dalam melakukan proses reorganisasi dimaksud.

Kata kunci: pasar tradisional, reorganisasi, Fokus grup diskusi

Abstract

Traditional market in Indonesia are continuously developing in conjunction with people's need and expectation for a better dan cleaner market facility. With an increasing awareness of better, cleaner, and more comfortness in every aspect of life, the people expectation on proper facility of traditional market are also significantly changing. The new management of Perumda Pasar Kerta Niaga seems to be wellaware of this situation. They believe that the expected changes on traditional market need to be supported by a better organization as fundamental facility with a better and more professional attitude in order to be able to develop new concept of traditional market management. To support the reorganization needed, the Lecturer Team of Accounting program study from University of Pamulang, which conducted Focus Group Discussion on key employees of Perumda Pasar Niaga Kerta Raharja will support a meaningful mapping of key employees attitude on the reorganization plan.

Keywords: Traditional market, Reorganization, Focus Group Discussio

PENDAHULUAN

Menurut William J. Stanton (1993:92) pasar dapat didefinisikan sebagai berikut : “ Pasar adalah orang- orang yang mempunyai keinginan untuk puas, uang untuk berbelanja dan kemauan untuk membelanjakannya”. Dalam ilmu ekonomi mainstream, konsep pasar adalah setiap struktur yang memungkinkan pembeli dan penjual untuk menukar jenis barang, jasa dan informasi. Pertukaran barang atau jasa untuk uang adalah transaksi.

Pasar di lingkungan masyarakat sudah menjadi tempat untuk memenuhi kebutuhan pokok yang tidak dapat dipungkiri lagi. Setiap hari nenek kita, ibu kita, ataupun asisten rumah tangga kita pasti akan menyempatkan diri untuk pergi ke pasar. Pasar menyediakan berbagai kebutuhan pokok kita termasuk bahan makanan yang menjadi kebutuhan utama kita. Oleh karenanya, tidak heran kalau kita berharap pasar dapat tersedia dalam jangkauan yang tidak terlalu jauh dari rumah, mudah di akses, bersih, murah, lengkap dan nyaman. Pemerintah daerah sebagai pengelola penyediaan kebutuhan pokok warganya pasti akan berupaya sekuat tenaga untuk memberikan fasilitas, lokasi dan perlengkapan untuk terselenggaranya pasar yang akan menyediakan berbagai kebutuhan pokok masyarakat. Pada faktor sosial budaya dan pribadi, bahwasanya keputusan pembelian juga dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti umur dan tahapan daur hidup, pekerjaan, situasi ekonomi, gaya hidup, serta kepribadian dan konsep diri pembeli. Selain itu keputusan pembelian dipengaruhi oleh faktor sosial, seperti kelompok kecil, keluarga serta peranan dan status sosial konsumen. Pada faktor budaya. Budaya adalah penyebab paling mendasar dari keinginan dan perilaku seseorang. Budaya merupakan kumpulan nilai-nilai dasar, persepsi, keinginan dan perilaku yang dipelajari oleh seorang anggota masyarakat dari keluarga dan lembaga penting lainnya (Kotler, 1997).

Pasar tradisional saat ini mendapatkan tekanan dari pasar-pasar yang lebih modern. Pada banyak tempat, kita amati banyak pasar-pasar modern seperti

Indomart, Alfamart dan mini market lain yang lebih menawarkan kenyamanan, kebersihan dan keteraturan. Pada lingkungan rumah tinggal yang lebih modern saat ini, sudah tersedia fasilitas pasar modern yang juga menawarkan ketersediaan ragam barang yang tidak kalah lengkap dari pasar tradisional namun fasilitas sarana dan prasarannya lebih menawarkan keamanan dan kenyamanan yang lebih. Tempat parkir yang nyaman, lingkungan kios yang jauh lebih bersih, ketertiban kios atau lapak, tempat yang luas, udara yang bersih serta keteraturan yang memberikan kenyamanan bagi pebelanja. Kelebihan pasar tradisional dalam hal ini hanya harga yang lebih murah.

Tekanan dari pasar-pasar kelompok modern ini tentu saja memberi dampak yang negatif bagi pasar tradisional. Arifah Fathia menuliskan dalam artikel di Kompasiana tentang masalah ini. Dampak dari hal yang dikemukakan menurut survei pada tahun 2004 didapatkan data bahwa pertumbuhan pasar modern 31,4% dan pasar tradisional bahkan minus 8,1%. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang dihadapi pasar tradisional sebagai wadah utama penjualan produk-produk kebutuhan pokok yang dihasilkan oleh para pelaku ekonomi skala menengah kecil (Arifah Fathia, 2015)

Menurunnya minat masyarakat untuk berbelanja di pasar tradisional selain disebabkan karena kurang berkembangnya pasar tradisional, juga dipengaruhi oleh minimnya daya dukung karakteristik pedagang tradisional (Wiboonpongse dan Sriboonchitta, 2006). Hal ini diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Paesoro (2007), penyebab utama kalah bersaingnya pasar tradisional dengan pasar modern adalah lemahnya manajemen dan buruknya infrastruktur pasar tradisional, bukan semata-mata karena keberadaan supermarket. Supermarket sebenarnya mengambil keuntungan dari kondisi buruk yang ada di pasar tradisional (Trisno, 2011). Namun demikian, pasar tradisional juga memiliki beberapa keunggulan dalam pelayanan bersaing secara alamiah seperti lokasi yang strategis, area penjualan yang luas, keragaman barang yang lengkap,

harga yang rendah, sistem tawar-menawar yang menunjukkan keakraban antara penjual dan pembeli yang merupakan keunggulan yang dimiliki oleh pasar tradisional. Fenomena modernisasi dan globalisasi ini terjadi di hampir semua perkotaan di Indonesia,

Dewi Fatmasari, S.E, M.Si, 2011 melakukan wawancara pada pedagang pasar. Dari hasil wawancara dan angket yang dibagikan bahwa para pedagang di Pasar Tradisional Kramatmulya menyatakan bahwa dengan adanya Pasar Modern mempengaruhi kondisi usaha mereka. Para pembeli / konsumen banyak yang berpindah ke pasar modern dengan demikian pendapatan para pedagang di dalam Pasar Tradisional khususnya Pasar Kramatmulya mengalami penurunan yang signifikan. Penurunan pendapatan tersebut karena beberapa faktor :

1. Meningkatnya persaingan dengan pedagang lain
2. Kurangnya jumlah pembeli
3. Meningkatnya persaingan dengan supermarket / minimarket
4. Meningkatnya persaingan dengan pedagang kaki lima
5. Kondisi pasar yang kian memburuk
6. Semakin sulit memperjualkan barang dagang
7. Akses kredit yang bertambah sulit
8. Meningkatnya harga sewa kios

Di Indonesia pangsa pasar dan kinerja usaha pasar tradisional menurun, sementara pada saat yang sama pasar modern mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kontribusi pasar tradisional sekitar 69,9% pada 2007, menurun dari tahun sebelumnya (2006) sekitar 73,7%. Kondisi sebaliknya terjadi pada Supermarket dan Hypermarket, kontribusi mereka kian hari kian besar. Pada 2006 kontribusi pasar modern sebesar 26,3 % mengalami kenaikan pada tahun berikutnya, 2007 menjadi 30,1% (AC. Nielsen, 2007).

Kondisi terkini, masih belum dirasakan oleh sebahagian pemimpin yang menjadi tonggak pemimpin didalam divisi dan unit kerja tersebut. Kurang pedulinya terhadap prosedur dan cenderung sudah bekerja dalam situasi nyaman membuat resisten terhadap perubahan yang dicanangkan. Motivasi sebagai pemimpin

yang lemah membuat contoh bagi karyawan layer empat atau staf dimana bekerja sesuai dengan gaya kepemimpinan atasannya. Kontrol dan monitoring yang lemah menyebabkan mereka bekerja sesuai dengan kebiasaan dan tanoa mengindahkan aturan yang berlaku. Apalagi dengan karyawan lama yang belum diberikan refreshment apapun tentang kepemimpinan yang ideal dan sudah sangat nyaman dengan gaya yang dimiliki saat ini membuat performa organisasi stagnan.

Pemetaan ini dilakukan secara langsung tidak hanya berdasarkan tanya jawab dan observasi dari Direkrut Utama dan Direktur Administrasi dan Keuangan namun juga berdasarkan hasil olah pikir dan dirasakan oleh para Kepala Divisi dan Manajerial baik didalam Holding dan Subholding (Kepala Pasar). Kasus yang disajikan berupa kondisi dan situasi terkini organisasi yang dirasakan oleh para individu didalam menjalankan proses kerja dan target harapan yang akan dilakukan kedepannya. Tidak hanya itu, dalam kasus yang sudah diberikan nama inisial menjadi diskusi sehingga bisa memberikan masukan yang cukup signifikan bukan berdasarkan asumsi namun harapan dari setiap individu untuk melakukan perubahan terhadap organisasi ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka berikut adalah hasil pemetaan masalah yang disampaikan berdasarkan urgenitas kasus yang sudah diberikan kepada peserta, yaitu :

1. Resistensi yang dihadapi dan dirasakan oleh individu akan pergantian manajemen karena khawatir akan perubahan dan tidak dapat memenuhi harapan dari setiap individu dengan cara yang sama
2. Kurangnya peran dan aturan kepemimpinan akibat dari lemahnya diklat dan pelatihan. Bahkan contoh pemimpin ideal yang menjaid role model mereka masih kurang sehingga cara mereka memimpin pun berdasarkan perasaan saja.
3. Kurangnya pemahaman mengenai target yang akan dicapai dan manfaat mereka dalam mencapai target tersebut. Evaluasi dan kontrol kerja

yang lemah menjadi tolok ukur kinerja mereka yang cenderung stagnan.

4. Struktur organisasi yang melebar dengan divisi-divisi yang saling tumpang tindih terlebih dengan jobdesc dan tupoksi yang kurang jelas berdampak pada output dan produktivitas kerjayang rendah pula,
5. Sistem manajemen yang diterapkan sejauh ini juga belum didukung oleh prosedur (SOP) yang baku untuk setiap proses kerja. Ini membuat karyawan bekerja dengan mengandalkan kebiasaan masing-masing dan pengalaman mereka sebelumnya. Ketidakjelasan proses kerja yang saling terkait juga menjadi kendala bagi setiap bagian dalam membangun kerjasama dan sinergi antar unit untuk mencapai sasaran bisnis perusahaan.
6. Proses administrasi dan pelaporan kerja yang rendah membuat sulit dalam menelusuri suatu permasalahan karena ketiadaan catatan kerja yang dilakukan oleh individu didalam organisasi.
7. Hal yang paling mendasar bagi seseorang dalam bekerja adalah penilaian kerja yang sudah dilakukannya sehingga apresiasi dan tindakan kepada individu dapat jelas dan terukur.
8. Belum adanya pemetaan terhadap profiling peserta secara komprehensif sehingga dapat diketahui gap yang terjadi pada individu sebagai penggerak roda organisasi.
9. Adanya budaya dan value yang dimiliki oleh organisasi belum optimal sehingga budaya kerja positif belum dapat dilakukan secara konsisten dan hanya mengandalkan kebiasaan dan cara lama saja.
10. Kehausan individu akan kegiatan informal yang bersifat kebersamaan individu dan departemen didalam organisasi baik berupa kordinasi, komunikasi dan kegiatan informal lainnya agar dapat menciptakan kinerja produktif dengan dasar mutu kerja yang optimal.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada hari Kamis, 27 Mei 2021 dimulai pukul 09.00 WIB berlokasi di Jl. Jl. Nyimas Melati No.27, RT.003/RW.001, Sukarasa, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15121.

Pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dalam format dan kegiatan sebagai berikut.

1. Pengarahan dari manajemen
Manajemen memberikan update terakhir tentang rencana dan arah perubahan organisasi, jumlah dan daftar peserta kegiatan FGD, dan harapan-harapan manajemen dari kegiatan ini.
2. Profilling Test
Para peserta diminta untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan untuk mengcapture sikap individual tentang berbagai hal terkait masalah penanganan situasi dan masalah pekerjaan
3. Focus Group Discussion
Para peserta diberikan studi kasus terkait dengan permasalahan yang dihadapi oleh suatu perusahaan dan diminta untuk memberikan masukan dan pendapat dalam menangani permasalahan tersebut.
4. Diskusi dengan manajemen Perumda
Laporan pelaksanaan kegiatan Profilling Test dan FGD secara umum dan masukan-masukan yang perlu didiskusikan serta ide-ide yang perlu diantisipasi dalam pelaksanaan rencana perubahan organisasi kedepannya.
5. Ramah tamah

PELAKSANAAN KEGIATAN

Kegiatan yang dilakukan diawali dengan melakukan pemetaan profiling individu, dimana diharapkan dapat memberikan gambaran secara umum dari setiap individu dalam sisi kepribadian sebagai seorang leader dan kemauan mereka dalam menghadapi dan menerima perubahan. Selengkapny hal yang dapat diungkap dalam kegiatan Profilling test adalah :

1. Pengelolaan diri terhadap situasi dan kondisi pekerjaan dan tantangan didalam pekerjaan, dimana akan melihat bagaimana ia memotivasi diri untuk tetap berprestasi, komitmen terhadap pekerjaan, orientasi dalam bekerja, dan jiwa kompetisi yang dimiliki
2. Pengelolaan tugas, bagaimana mereka melakukan perencanaan, sistematis, pengelolaan data, penyelesaian tugas, keaktifan dan menghadapi urgensi tugas
3. Profil sebagai bawahan bagaimana sikap mereka terhadap otoritas yang ada saat ini dan kemandiriannya
4. Kepemimpinan, bagaimana mengelola dan bertanggungjawab terhadap tim kerja, kepercayaan diri sebagai pemimpin, kemampuan mengontrol, evaluasi dan monitoring dan kecepatan dalam membuat keputusan, kemampuan kritis dalam menghadapi situasi.
5. Hubungan sosial bagaimana menyenangan diri, kerjasama, kordinasi dan kepekaan sosial dan pengakuan diri didalam kelompok
6. Temperamen bagaimana melakukan pengelolaan emosi, pengendalian emosi, konflik dan menerima perubahan dan beradaptasi didalam lingkungan kerja yang dinamis.

Setelah itu dilanjutkan dengan melakukan diskusi dengan Simulasi Problem Analisis berupa PT. Soerjadijasa yang sudah dikondisikan permasalahan yang muncul adalah kondisi organisasi saat ini. Hal ini dengan maksud sebagai cerminan bagi mereka terkait dengan organisasi saat ini dan *insight* pada setiap pemangku jabatan untuk melakukan perbaikan dimasa yang akan datang.

Adapun acara Fokus Group Discussion (FGD) yang dihadiri 18 peserta dari pegawai perumda pasar niaga, masing-masing peserta mengisi di selembur atau dua lembar kertas untuk menjawab pertanyaan yang telah tersedia terkait analisis kasus perumda suryajaya. Selama diskusi berlangsung seluruh peserta memberikan tanggapan dan respon terhadap kondisi masalah yang dihadapi.

Peserta juga memberikan sumbang saran yang harus dilakukan oleh organisasi tersebut dimana kasus yang disajikan adalah refleksi organisasi saat ini dengan penambahan dari beberapa aspek yaitu keuangan, prosedural, sumberdaya, kepemimpinan dan transformasi budaya.



Gambar 1. Pemetaan Individual Profiling Test Berlangsung



Gambar 2. Form Group Discussion (FGD) berlangsung



Gambar 3. Foto Bersama Tim PKM Universitas Pamulang dengan Pegawai Perumda Pasar Niaga

HASIL DAN LUARAN

Tujuan pelaksanaan FGD dan individual profiling secara umum sudah tercapai. Para peserta telah memberikan kontribusi dalam proses individual profiling dan FGD dengan baik dan antusias. Peserta FGD sangat antusias memberikan masukan terkait dengan rencana perubahan organisasi. Setelah

kegiatan FGD selesai, manajemen secara antusias juga menanyakan hasil FGD, mendengarkan pokok-pokok masukan dan mengkonfirmasi beberapa kondisi yang diketengahkan oleh para peserta dan telah mengantisipasi beberapa sikap dan pendapat dari para peserta. Tim PKM juga menyampaikan beberapa analisis dari sikap dan perilaku para peserta terkait dengan reaksi para peserta terhadap konteks kasus yang memang jelas menyampaikan konsep perubahan dan perbaikan organisasi dalam rangka untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Tim PKM pada kesempatan itu juga menyerahkan plakat, sertifikat pelatihan dan souvenir kepada manajemen Perumda Pasar Niaga Kerta Raharja di lokasi sebagai simbol ucapan terima kasih atas kerjasama antara mitra dengan prodi Akuntansi Universitas Pamulang. Kegiatan ini disaksikan oleh tim PKM dan seluruh peserta. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini secara keseluruhan dinilai berhasil dan sesuai tujuan. Materi yang dipersiapkan dapat dirasakan manfaatnya bagi manajemen Perumda, utamanya sebagai konfirmasi dan melengkapi konsep rencana perubahan yang sedang disusun dan diharapkan reaksi karyawan tidak akan memberikan efek yang terlalu ekstrim, sebaliknya diharapkan karyawan lebih antisipatif dan mampu mempersiapkan diri untuk menerima dan mendukung perubahan yang direncanakan.



Gambar 4. Diskusi setelah hasil antara Tim Dosen dengan Direktur Utama dan Direktur Keuangan dan Administrasi

KESIMPULAN

Hasil pembahasan dengan jelas menunjukkan bahwa telah terjadi pergeseran kebutuhan dan keinginan konsumen pasar untuk mendapatkan pasar

dengan kualitas yang lebih baik atau dengan acuan pasar modern yang saat ini telah banyak dioperasikan pada kawasan perumahan yang baru. Dorongan dan tekanan dari banyak pasar jenis baru termasuk mini market, super market dan hypermarket, telah membawa para pengelola pasar untuk meningkatkan sarana dan prasarana pasar tradisional menjadi lebih bersih, aman, teratur, nyaman dan tetap menawarkan kelebihan pasar tradisional yaitu kesempatan untuk tawar menawar dan murah.

Diharapkan dengan hasil yang sudah dipetakan terhadap kondisi organisasi yang dilakukan pada pengabdian di atas, akan membantu proses perubahan yang memang telah direncanakan oleh manajemen, baik dari sisi Pengelolaan Sumberdaya Manusia dan Pengelolaan Organisasi secara keseluruhan. Sejauh yang tim PKM mampu melihat dan mengamati, Perumda Pasar Niaga Kerta Raharja dapat melakukan perbaikan-perbaikan antara lain :

Dari Sisi SDM

1. Sumber daya Manusia terkait Kepemimpinan dengan melakukan penyegaran serta pendidikan dan latihan bagi para karyawan kunci dan menerapkan hasil pembelajaran tersebut dalam lingkup kerjanya.
2. Melakukan penyesuaian Struktur Organisasi dengan diawali dengan membuat dan menyusun Analisa jabatan dengan output adalah Job description, KPI dan Analisa beban kerja.
3. Pada pemimpin diberikan pengayaan dan pemahaman mengenai Fungsi, Tupoksi dan Peran sebagai pemimpin dan keberfungsian dalam pencapaian target organisasi
4. Diberikan wawasan baru dan didorong untuk keluar dari zona nyaman dengan melakukan rotasi kerja sebagai bentuk *Tour Of Duty* sehingga dapat merasakan seluruh aspek lini departemen sehingga tidak merasa bahwa pusat adalah yang paling tinggi daripada kepala pasar dengan konsekuensi tertentu yang didapatkan.
5. Penyusunan rancangan strategi

pengembangan dan pengelolaan SDM, serta blueprint sistem pengelolaan SDM.

6. Pelatihan bagi setiap individu dari berbagai lini untuk mengelola dan membuat laporan sebagai catatan /dokumentasi kerja sehingga dapat ditelusuri ketika menghadapi masalah

Dari sisi Organisasi

1. Membuat dan menetapkan Value organisasi sebagai dasar dan landasan organisasi menuju perbaikan dan perubahan budaya organisasi (Transformasi budaya)
2. Membuat dan mencetak kader (Agent of change) dalam mencapai transformasi budaya
3. Performance Manajemen Sistem (PMS)

Dari sisi Finansial dan Operasi

1. Membuat SOP kembali pada setiap lini departemen
2. Membuat dan menyusun dokumentasi kerja
3. Menyusun kompensasi dan benefit di dalam organisasi berdasarkan kompetensi kerja karyawan

Diharapkan dengan adanya pelaporan ini dapat memberikan gambaran bagi organisasi untuk melakukan perbaikan. Hal ini tidak dapat dilakukn secara mandiri oleh organsaisi sehingga perlu adanya pihak ketiga yang independen dan profesional yang dapat memberikan perubahan dan perbaikan organisasi.

Dengan adanya pihak ketiga (Konsultan Manajemen) yang mempunyai keahlian pada bidang pengembangan Organisasi dapat memberikan advokasi secara independen dan tidak ada konflik kepentingan yang bisa mempengaruhi pendapat terhadap rencana perbaikan organisasi. Diharapkan dengan adanya perubahan tersebut dapat memberikan perbaikan bagi organisasi dimasa yang akan datang kearah performa yang lebih baik sesuai dengan tujuan dan harapan dari Direktur Utama dalam mencapai milestone yang sudah dicanangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.C.Nielsen. (2007). Kajian Dampak Ekonomi Keberadaan Hypermarket Terhadap ritel/pasar tradisional.
- Arifah Fathia, Perkembangan Pasar Tradisional Setelah Maraknya Pasar Modern, 2015, <https://www.kompasiana.com/arifahathia>
- Dewi Fatmasari, SE, M.Si, 2011, Analisis Eksistensi Pasar Tradisional Ditengah Hegemoni Pasar Modern (Studi Kasus Pada Pasar Karamatmulya Kabupaten Kuningan) <https://download.garuda.ristekdikti.go.id/article>
- Ekapribadi, Wildan. (2007).Pasar Modern: Ancaman bagi Pasar Tradisional. <http://bimandiri.wordpress.com/2007/11/08/pasar-modern-ancaman-bagi-pasartradisional>.
- Kotler, Philip. (1997). Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, and Control. Ninth Edition. New York: Prentice-Hall.
- Kusdarjito, Cungki. (2009). Menyoal Pasar Tradisional di Perkotaan. <http://www.bapeda.pemdadiy.go.id/detail.php/index/>
- Trisno, Iwan. (2011). Eksistensi Pasar Tradisional di tengah Pesona Pasar Modern. http://litbang.patikab.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=108:eksistensi-pasar-tradisional-ditengahpesona-pasar-modern.
- Paesoro, Adri. (2007). Pasar Tradisional di Era Persaingan Global. <http://www.Smeru.or.id>. diunduh tanggal 7 April 2012 Jam 15:46
- Wiboonponse, Aree dan Songsak Sriboonchitta. (2006). Mengamankan Partisipasi Produsen Kecil dalam Sistim Agro-Makanan Nasional dan Regional Yang Terestrukturisasi: Kasus Thailand. Regoverning Markets [online]. <http://www.regoverningmarkets.org/read/29/10/2010>