



TANTANGAN DAN STRATEGI PENGELOLAAN SDM DALAM USAHA MIKRO WARUNG BU SITI

Keisya Putri Balqis

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Indah Tri Sari Harahap

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Zainarti

Dosen Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: JL. IAIN No. 1 Sutomo Ujung Medan 20253

Korespondensi penulis: keisyaputribalqis17@gmail.com, indahhr2003@gmail.com,
zainartimm60@gmail.com

***Abstract.** Micro-enterprises such as Warung Bu Siti play a vital role in supporting the local economy. However, human resource management (HRM) at the micro-business level often faces several challenges, including limited workforce skills, lack of training, and suboptimal recruitment and retention systems. This study aims to identify the main HRM challenges in Warung Bu Siti and to formulate effective HR management strategies. Using a qualitative approach through observation and in-depth interviews, the study reveals that the main challenges include a lack of HR planning, unbalanced workloads, and low employee motivation. Suggested strategies include informal training, performance-based incentive systems, and improved communication between the owner and workers. The findings are expected to serve as a reference for enhancing HRM efficiency and productivity in similar micro-enterprises.*

***Keywords:** Human resource management, MSMEs, micro-enterprises, management strategy, Warung Bu Siti*

Abstrak. Usaha Mikro seperti Warung Bu Siti memiliki peran penting dalam menopang ekonomi lokal. Namun, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada skala usaha mikro kerap menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan keterampilan tenaga kerja, minimnya pelatihan, serta sistem rekrutmen dan retensi yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan utama dalam pengelolaan SDM di Warung Bu Siti serta merumuskan strategi pengelolaan SDM yang efektif. Dengan pendekatan kualitatif melalui observasi dan wawancara mendalam, ditemukan bahwa tantangan utama meliputi kurangnya perencanaan SDM, beban kerja yang tidak seimbang, dan motivasi kerja yang rendah. Strategi yang dapat diterapkan antara lain pelatihan informal, sistem insentif berbasis kinerja, serta peningkatan komunikasi antara pemilik dan pekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pengelolaan SDM di sektor usaha mikro serupa.

Kata kunci: Pengelolaan SDM, UMKM, usaha mikro, strategi manajemen, Warung Bu Siti

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia, yang menyerap lebih dari 90% tenaga kerja nasional. Salah satu bentuk usaha mikro yang umum dijumpai adalah warung tradisional seperti Warung Bu Siti. Meski berskala kecil, keberadaan warung ini memberikan kontribusi nyata terhadap perputaran ekonomi lokal dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Namun, untuk tetap bersaing dan bertahan dalam dinamika ekonomi yang terus berubah, pengelolaan yang

baik, terutama dalam aspek sumber daya manusia (SDM), menjadi krusial. (Tristiarto and Wahyudi 2022)

Pengelolaan SDM pada usaha mikro seperti Warung Bu Siti sering menghadapi berbagai kendala, baik dari sisi keterbatasan kapasitas manajerial pemilik usaha maupun kondisi pekerja yang umumnya tidak memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang manajemen. Tantangan utama yang dihadapi mencakup sistem rekrutmen yang belum terstruktur, kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan, serta lemahnya sistem evaluasi kinerja. Selain itu, faktor budaya kerja yang cenderung informal juga kerap menjadi penghambat dalam penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM yang lebih sistematis.

Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan SDM yang relevan dan aplikatif sesuai dengan kondisi usaha mikro. Pendekatan yang dilakukan tidak harus kompleks, namun harus mampu menjawab kebutuhan dasar seperti peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan hubungan kerja yang harmonis. Melalui studi kasus Warung Bu Siti, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan utama dalam pengelolaan SDM serta merumuskan strategi yang dapat diadopsi oleh pelaku UMKM lain untuk meningkatkan efisiensi kerja dan keberlanjutan usaha. (Ferdi, Amri, and Zaenal 2022)

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja tantangan yang dihadapi Warung Bu Siti dalam pengelolaan sumber daya manusia?
2. Bagaimana strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan tersebut secara efektif?
3. Bagaimana penerapan strategi MSDM dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas Warung Bu Siti?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di Warung Bu Siti.
2. Merumuskan strategi pengelolaan SDM yang sesuai dengan karakteristik usaha mikro.

3. Menyajikan rekomendasi pengelolaan SDM yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas usaha.

KAJIAN TEORI

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian MSDM Menurut Para Ahli

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau Human Resource Management (HRM) adalah bagian dari manajemen umum yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Beberapa definisi menurut ahli:

- a. Edwin B. Flippo: MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja tenaga kerja demi tercapainya tujuan individu, organisasi, dan masyarakat
- b. Andrew F. Sikula: MSDM mencakup penempatan, pemeliharaan, pelatihan, dan pengembangan tenaga kerja dalam organisasi.
- c. John B. Miner dan Mary Green Miner: MSDM adalah proses pengembangan, penerapan, dan evaluasi kebijakan serta program yang terkait langsung dengan karyawan dalam organisasi. (Baik n.d.)

Secara umum, MSDM bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*) serta mengembangkan kompetensi dan motivasinya agar mampu berkontribusi optimal.

2. Fungsi-Fungsi MSDM

MSDM memiliki berbagai fungsi utama yang mencakup seluruh siklus hidup tenaga kerja dalam organisasi :

Fungsi MSDM	Penjelasan Singkat
Perencanaan (Planning)	Menentukan kebutuhan SDM masa kini dan masa depan.
Pengorganisasian (Organizing)	Menetapkan pembagian kerja dan struktur hubungan kerja.
Pengarahan (Directing)	Mendorong dan mengarahkan karyawan agar bekerja efektif.

Pengendalian (Controlling)	Memastikan seluruh proses berjalan sesuai rencana.
Pengadaan (Procurement)	Proses rekrutmen, seleksi, dan orientasi pegawai baru.
Pengembangan (Development)	Pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi.
Kompensasi (Compensation)	Imbalan jasa dalam bentuk uang atau fasilitas lainnya.
Integrasi (Integration)	Menciptakan hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi.
Pemeliharaan (Maintenance)	Menjaga loyalitas, kondisi fisik dan mental karyawan.
Kedisiplinan	Menegakkan aturan untuk mencapai tujuan.
Pemberhentian (Separation)	Proses pemutusan hubungan kerja, baik secara sukarela maupun karena alasan tertentu.

3. Tujuan dan Peran MSDM dalam Organisasi

Tujuan MSDM sangat luas dan berjenjang :

- a. Tujuan Personal: Membantu individu memenuhi kebutuhan pribadi, baik jangka pendek (ekonomi) maupun jangka panjang (aktualisasi diri).
- b. Tujuan Fungsional: Menjaga fungsi bagian-bagian organisasi agar berjalan efektif.
- c. Tujuan Organisasional: Mendukung pencapaian target kinerja dan produktivitas organisasi.
- d. Tujuan Sosial/Masyarakat: Memberikan kontribusi positif pada masyarakat luas melalui peningkatan kualitas SDM. (Kusuma and Asmoro 2021)

Dalam konteks usaha mikro seperti Warung Bu Siti, peran MSDM mencakup:

- a. Menjamin pekerja memiliki keterampilan dasar
- b. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

- c. Menumbuhkan loyalitas meski dengan sumber daya terbatas

4. Perbedaan Pengelolaan SDM di Usaha Besar vs Usaha Mikro

Aspek	Usaha Besar	Usaha Mikro (UMKM)
Struktur Organisasi	Formal dan kompleks	Tidak formal, fleksibel
Rekrutmen dan Seleksi	Proses tertulis dan sistematis	Berdasarkan kedekatan/pengalaman
Pelatihan dan Pengembangan	Terprogram dan periodik	Tidak terstruktur, berbasis pengalaman kerja
Sistem Evaluasi Kinerja	Berbasis indikator kinerja	Subjektif atau tidak dilakukan
Kompensasi	Sistem gaji, bonus, tunjangan lengkap	Uang harian, makan, atau bentuk non-uang

Dalam UMKM, strategi MSDM harus disesuaikan dengan keterbatasan sumber daya, budaya kerja informal, dan hubungan kerja yang cenderung bersifat kekeluargaan. (Bank et al. 2023)

Karakteristik Usaha Mikro

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), usaha mikro adalah:

“Usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.”

Adapun kriterianya (Pasal 6 ayat 1 dan 2) mencakup:

- a. Memiliki kekayaan bersih maksimal Rp50 juta, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan maksimal Rp300 juta.

Beberapa karakteristik usaha mikro secara umum adalah:

Karakteristik	Penjelasan
Skala Usaha Kecil	Modal dan aset terbatas, jangkauan pasar lokal atau lingkungan sekitar.
Manajemen Keluarga	Dikelola oleh pemilik secara langsung, biasanya tanpa struktur organisasi formal.

Tenaga Kerja Terbatas	Jumlah karyawan sedikit (1–5 orang), seringkali berasal dari keluarga atau lingkungan dekat.
Sistem Administrasi Sederhana	Tidak menggunakan akuntansi modern, pencatatan keuangan minim.
Kegiatan Produksi atau Perdagangan Sederhana	Fokus pada produk konsumsi harian seperti makanan, minuman, kebutuhan pokok.

Contoh khas dari usaha mikro adalah warung tradisional seperti Warung Bu Siti, yang melayani kebutuhan pokok masyarakat sekitar. (Nur Fajarriah Indah et al. 2024)

Tantangan Pengelolaan SDM pada Usaha Mikro

Usaha mikro, khususnya di sektor informal seperti warung tradisional, menghadapi berbagai tantangan, antara lain:

1. Keterbatasan Modal
 - a. Sulit mengakses lembaga keuangan formal karena kurangnya agunan atau kelayakan kredit.
 - b. Modal operasional sering berasal dari dana pribadi.
2. Kurangnya Pengetahuan Manajerial
 - a. Minim pemahaman tentang pengelolaan keuangan, pemasaran, maupun manajemen SDM.
 - b. Tidak adanya pelatihan formal.
3. Rendahnya Kualitas SDM
 - a. Tenaga kerja umumnya tidak memiliki latar belakang pendidikan atau keahlian formal.
 - b. Pembelajaran dilakukan secara turun-temurun atau melalui pengalaman langsung.
4. Terbatasnya Akses Pasar dan Teknologi
 - a. Produk atau jasa bersaing secara lokal, tanpa inovasi dalam distribusi atau pemasaran digital.
 - b. Tidak memanfaatkan teknologi seperti POS, e-wallet, atau media sosial.
5. Ketiadaan Sistem Manajemen SDM
 - a. Tidak ada sistem rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, atau insentif yang baku.
 - b. Hubungan kerja didasarkan pada kepercayaan dan kedekatan personal. (Triana N 2018)

Strategi Pengelolaan SDM yang Relevan untuk UMKM

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan besar. UMKM seperti warung tradisional biasanya memiliki keterbatasan dalam hal struktur organisasi, pendanaan, dan akses pelatihan formal. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang diterapkan harus relevan dengan skala usaha, bersifat praktis, dan berorientasi pada kebutuhan langsung di lapangan. Salah satu strategi utama adalah sosialisasi dan pelatihan, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pelaku usaha. Pelatihan ini dapat berupa pelatihan teknis (misalnya pengelolaan keuangan sederhana atau pelayanan pelanggan) maupun pelatihan non-teknis seperti kewirausahaan dan pemasaran digital. Sosialisasi diperlukan untuk memperkenalkan pentingnya peningkatan kapasitas SDM secara berkelanjutan, terutama dalam menghadapi perubahan pasar yang dinamis. (Joyontono, Subarno, and Puspitasari 1967)

Selain itu, strategi pemasaran dan promosi digital menjadi sangat penting di era digital saat ini. Dengan memanfaatkan media sosial, platform e-commerce, dan teknologi pembayaran digital seperti QRIS, UMKM dapat memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan daya saing. Pemasaran digital juga relatif hemat biaya dan mudah diterapkan, bahkan oleh usaha berskala kecil sekalipun. Strategi berikutnya adalah kolaborasi dan kemitraan, yaitu menjalin kerja sama dengan pihak lain seperti koperasi, pemerintah daerah, lembaga pelatihan, atau sesama pelaku UMKM. Kolaborasi dapat memperkuat ekosistem bisnis lokal, memperluas akses informasi, serta membuka peluang pengembangan usaha dan pendanaan. Melalui kemitraan yang baik, UMKM dapat belajar dari praktik terbaik dan mengatasi keterbatasan yang ada secara kolektif.

Strategi terakhir yang tak kalah penting adalah pemberian penghargaan (rewarding) bagi karyawan atau mitra usaha yang menunjukkan kinerja baik. Penghargaan tidak harus selalu dalam bentuk finansial, tetapi bisa berupa pengakuan, bonus sederhana, atau peluang pelatihan lanjutan. Reward ini berfungsi untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Dalam konteks usaha mikro seperti Warung Bu Siti, strategi-strategi tersebut dapat disesuaikan dan diterapkan secara bertahap sesuai kapasitas usaha. Pengelolaan SDM yang baik akan berkontribusi langsung terhadap keberlanjutan dan daya saing usaha mikro dalam menghadapi

tantangan ekonomi dan persaingan pasar yang semakin kompleks. (Nasir Tajul Aripin, Nur Fatwa, and Mulawarman Hannase 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai tantangan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Warung Bu Siti. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada fenomena sosial dan proses manajerial yang tidak dapat diukur secara numerik, melainkan dipahami melalui interaksi langsung dan observasi di lapangan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas operasional Warung Bu Siti, serta wawancara mendalam dengan pemilik usaha dan satu orang karyawan tetap. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat mengeksplorasi lebih lanjut berbagai aspek pengelolaan SDM yang dijalankan, seperti pembagian tugas, sistem penggajian, dan pola komunikasi kerja. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Selain itu, peneliti juga menggunakan dokumentasi informal berupa catatan harian usaha, rincian biaya operasional, dan perhitungan omzet untuk mendukung temuan dari observasi dan wawancara. Validitas data diperoleh melalui teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi serta dokumen yang tersedia. Hasil analisis digunakan untuk merumuskan strategi pengelolaan SDM yang realistis dan aplikatif sesuai dengan karakteristik usaha mikro.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Singkat Warung Bu Siti (Pendahuluan Data Lapangan)

Warung Bu Siti merupakan sebuah usaha kuliner keluarga yang telah beroperasi selama kurang lebih 10 tahun. Warung ini dimiliki dan dikelola langsung oleh Ibu Siti bersama keluarganya. Menu utama yang ditawarkan adalah ayam penyet, yang disajikan lengkap dengan nasi dan es teh sebagai paket satu porsi. Warung ini berlokasi di kawasan strategis, tepatnya di Jalan HM Said, yang dikenal cukup ramai oleh lalu lintas masyarakat sehari-hari.

Dengan harga terjangkau sebesar Rp12.000 per porsi, Warung Bu Siti mampu menarik minat pelanggan dari berbagai kalangan, terutama pekerja dan pelajar di sekitar lokasi. Dalam satu hari, warung ini dapat menjual sekitar 200 porsi ayam penyet, yang mencerminkan omzet harian yang cukup stabil dan menguntungkan.

Dalam menjalankan usahanya, Ibu Siti dibantu oleh satu orang karyawan tetap dengan sistem penggajian bulanan sebesar Rp1.500.000. Meskipun berskala kecil, warung ini menunjukkan kinerja yang konsisten dan menjadi sumber penghidupan utama bagi keluarga Bu Siti. (Indonesia 2017)

Tabel Perhitungan Anggaran Warung Bu Siti

Komponen	Satuan	Nilai	Keterangan
Pendapatan Harian	200 porsi × Rp12.000	Rp2.400.000	Omzet penjualan ayam penyet per hari
Pendapatan Bulanan	Rp2.400.000 × 30	Rp72.000.000	Estimasi omzet kotor per bulan (30 hari operasi)
Biaya Operasional			
Gaji Karyawan	Per bulan	Rp1.500.000	Gaji 1 orang karyawan
Biaya Bahan Baku	200 porsi × Rp6.000	Rp1.200.000	Estimasi bahan baku per hari (ayam, nasi, sambal, sayur, es teh)
Biaya Bahan Baku Bulanan	Rp1.200.000 × 30	Rp36.000.000	Total biaya bahan baku selama 30 hari
Biaya Listrik & Air	Per bulan (estimasi)	Rp500.000	Biaya utilitas
Biaya Gas/BBM	Per bulan (estimasi)	Rp1.000.000	Untuk memasak

Biaya Lain-lain	Per bulan (estimasi)	Rp1.000.000	Kemasan, pembersih, dll.
Total Biaya Operasional		Rp40.000.000	Total biaya operasional per bulan

Rumus-Rumus yang Digunakan:

1. Pendapatan Harian = Harga per Porsi × Jumlah Porsi Terjual
= Rp12.000 × 200 = Rp2.400.000

2. Pendapatan Bulanan = Pendapatan Harian × Jumlah Hari Operasi
= Rp2.400.000 × 30 = Rp72.000.000

3. Biaya Bahan Baku Harian = Estimasi Biaya Bahan per Porsi × Jumlah Porsi
= Rp6.000 × 200 = Rp1.200.000

4. Biaya Bahan Baku Bulanan = Biaya Harian × 30
= Rp1.200.000 × 30 = Rp36.000.000

5. Laba Kotor Bulanan = Pendapatan Bulanan – Total Biaya Operasional
= Rp72.000.000 – Rp40.000.000 = Rp32.000.000 (Prihandono and Amir 2024)

Tantangan dalam Pengelolaan SDM

1. Keterbatasan Anggaran untuk Penggajian : Usaha kecil sering menghadapi keterbatasan modal, sehingga sulit untuk memberikan gaji yang kompetitif atau tunjangan bagi karyawan. Akibatnya, sering kali usaha hanya mampu merekrut tenaga kerja dengan keterampilan terbatas atau harus mengandalkan tenaga kerja dari keluarga sendiri.
2. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan : Dalam banyak kasus, usaha kecil tidak memiliki sistem pelatihan formal untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Hal ini berdampak pada produktivitas kerja dan kualitas layanan yang tidak maksimal, serta lambatnya adaptasi terhadap perubahan pasar atau teknologi.

3. Tingkat Turnover Karyawan yang Tinggi : Karena tidak ada jenjang karir atau jaminan pekerjaan jangka panjang, karyawan pada usaha kecil cenderung berpindah ke pekerjaan lain yang menawarkan prospek lebih baik. Hal ini menyebabkan kurangnya stabilitas tenaga kerja.
4. Manajemen Personalia yang Masih Sederhana : Banyak pemilik usaha kecil belum memiliki pemahaman atau sistem manajemen SDM yang terstruktur. Proses rekrutmen, penilaian kinerja, atau pembagian tugas seringkali hanya berdasarkan intuisi atau kebiasaan, bukan berdasarkan strategi atau data.
5. Beban Kerja yang Tidak Merata : Karyawan di UMKM seringkali merangkap banyak tugas karena jumlah personel yang terbatas. Hal ini bisa menyebabkan kelelahan, penurunan semangat kerja, dan pada akhirnya menurunkan efisiensi operasional.
6. Kendala Regulasi dan Administrasi : Beberapa UMKM masih beroperasi secara informal tanpa memperhatikan aspek ketenagakerjaan sesuai regulasi pemerintah, seperti perjanjian kerja tertulis, jaminan sosial, dan perlindungan hukum tenaga kerja. (Lili Affrida and Linda Rahmazaniati 2022)

Solusi Tantangan Pengelolaan SDM pada Usaha Kecil / UMKM

Tantangan	Solusi yang Disarankan
Keterbatasan anggaran untuk penggajian	- Terapkan sistem insentif harian atau bonus sederhana berbasis penjualan. - Libatkan keluarga sebagai tenaga kerja awal.
Kurangnya pelatihan dan pengembangan	- Adakan pelatihan informal seperti <i>coaching</i> langsung oleh pemilik. - Gunakan video YouTube atau modul online gratis sebagai media belajar.
Tingkat turnover karyawan yang tinggi	- Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kekeluargaan. - Berikan penghargaan sederhana seperti ucapan terima kasih atau makan bersama.
Manajemen personalia masih sederhana	- Buat catatan kerja harian dan pembagian tugas meskipun dengan cara

	manual. - Gunakan aplikasi sederhana seperti Google Sheets atau buku catatan.
Beban kerja tidak merata	- Lakukan rotasi tugas agar semua karyawan bisa melakukan lebih dari satu jenis pekerjaan. - Prioritaskan efisiensi alat bantu kerja.
Kendala regulasi dan administrasi	- Mulai dengan membuat kontrak kerja sederhana. - Daftarkan karyawan ke program BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap.

Analisis Dampak Strategi terhadap Produktivitas

Penerapan strategi pengelolaan SDM yang tepat pada usaha kecil seperti Warung Bu Siti dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Misalnya, sistem insentif berbasis penjualan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih cepat dan efisien, terutama pada jam-jam sibuk. Pelatihan informal serta pemanfaatan media belajar gratis turut meningkatkan keterampilan kerja, sehingga kesalahan operasional dapat ditekan. Lingkungan kerja yang nyaman juga berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover karyawan, yang penting untuk menjaga konsistensi kualitas layanan. (Indonesia 2017)

Selain itu, pembagian tugas yang terstruktur dan rotasi kerja mencegah kelelahan sekaligus menciptakan tenaga kerja yang fleksibel. Pencatatan kerja harian meskipun sederhana, mampu meningkatkan efisiensi operasional karena tugas lebih terorganisir. Terakhir, penerapan kontrak kerja dan kepesertaan BPJS menumbuhkan rasa aman bagi karyawan, yang berdampak pada peningkatan keseriusan dan tanggung jawab dalam bekerja. Secara keseluruhan, strategi-strategi tersebut tidak hanya memperbaiki kinerja individu, tetapi juga berdampak langsung pada kestabilan omzet harian dan kepuasan pelanggan. (Mutmainnah and Yuwana 2024)

Dengan meningkatnya produktivitas karyawan melalui penerapan strategi-strategi pengelolaan SDM yang tepat, usaha seperti Warung Bu Siti juga akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan pasar, termasuk persaingan dengan usaha sejenis dan fluktuasi jumlah pelanggan. Efisiensi kerja yang membaik memungkinkan pelayanan

menjadi lebih cepat dan rapi, yang pada akhirnya meningkatkan pengalaman pelanggan dan mendorong pembelian ulang. Di sisi lain, stabilitas tenaga kerja memberikan keuntungan jangka panjang karena mengurangi biaya pelatihan ulang serta menjaga kesinambungan standar kualitas produk dan layanan. (Shandy Utama 2020)

Strategi pengelolaan SDM yang bersifat adaptif dan realistis, sesuai dengan kapasitas usaha kecil, juga berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan kolaboratif. Ketika karyawan merasa dihargai dan dilibatkan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap keberhasilan usaha. Hal ini menjadi modal sosial yang sangat berharga bagi pemilik usaha dalam mengembangkan bisnis secara berkelanjutan. Oleh karena itu, meskipun berskala kecil, perencanaan dan pelaksanaan strategi SDM yang sederhana namun terarah terbukti mampu memberikan dampak besar terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing usaha secara keseluruhan. (Suib and Faizah 2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Warung Bu Siti sebagai usaha mikro menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti keterbatasan anggaran, rendahnya keterampilan tenaga kerja, beban kerja yang tidak merata, serta absennya sistem manajemen SDM yang terstruktur. Meski demikian, melalui pendekatan strategis yang sederhana namun tepat sasaran—seperti pelatihan informal, pemberian insentif berbasis kinerja, pembagian tugas yang jelas, serta peningkatan komunikasi antara pemilik dan karyawan produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara signifikan. Strategi-strategi ini tidak hanya berdampak positif terhadap efisiensi kerja harian, tetapi juga mendukung kelangsungan usaha jangka panjang dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, loyalitas karyawan, serta pelayanan yang lebih optimal kepada pelanggan.

B. Saran

Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di Warung Bu Siti maupun UMKM sejenis, disarankan agar pemilik usaha mulai menerapkan sistem pengelolaan kerja yang lebih terstruktur, meskipun dalam bentuk sederhana. Pemberian pelatihan dasar, baik secara langsung maupun melalui media digital, dapat terus dilakukan secara

berkala guna meningkatkan keterampilan karyawan. Selain itu, penting bagi pelaku UMKM untuk memahami pentingnya menciptakan iklim kerja yang mendukung dan komunikatif, agar karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam bekerja. Pemerintah daerah maupun lembaga pendukung UMKM juga diharapkan berperan aktif dalam memberikan akses pelatihan, pendampingan, dan fasilitas legalitas kerja untuk menciptakan ekosistem usaha mikro yang lebih profesional, berdaya saing, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baik, Lebih. “Mengetahui Elemen Pemasaran Untuk Proses Marketing Yang Pentingnya Mengetahui Elemen Pemasaran Untuk Strategi Marketing Yang Lebih Baik.”
- Bank, Artikel Pengertian, Jenis-jenisnya Indonesia, Pengertian Bank, Jenis-jenisnya Indonesia, and Pengertian Bank. 2023. “Pengertian Bank, Fungsi Dan Jenis-Jenisnya Di Indonesia 9.”
- Ferdi, Muhammad, Muhammad Amri, and Mirzalina Zaenal. 2022. “Literasi Dan Inklusi Keuangan Dalam Perekonomian Indonesia : Suatu Aplikasi Panel Data.” *Jurnal Eknomika dan Dinmika Sosial* 1 (2)(2829–2324): 51–70.
- Indonesia, Kementerian Pertahanan Republik. 2017. “Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.” *Kemhan.go.id*. www.kemhan.go.id/2017/09/19/indonesia-perancis-adakan-pertemuan-dialog-kerjasama-pertahanan-ke-5.html.
- Joyontono, Puncak, Subarno, and Reineta Puspitasari. 1967. *AKUNTANSI KEUANGAN LANJUTAN*.
- Kusuma, Hendra, and Wiwiek Kusumaning Asmoro. 2021. “Perkembangan Financial Teknologi (Fintech) Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam.” *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam* 4(2): 141–63. doi:10.30762/itr.v4i2.3044.
- Lili Affrida, and Linda Rahmazaniati. 2022. “Implementasi Pembiayaan Modal Kerja Dengan Menggunakan Akad Mudharabah Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Meulaboh Imam Bonjol.” *AKUA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 1(4): 443–49. doi:10.54259/akua.v1i4.1196.
- Mutmainnah, Mutmainnah, and Siti Indah Purwaning Yuwana. 2024. “Strategi Ekonomi Syariah Dalam Meningkatkan Stabilitas Ekonomi Indonesia.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (JEBI)* 4(1): 1–12. doi:10.56013/jebi.v4i1.2694.

- Nasir Tajul Aripin, Nur Fatwa, and Mulawarman Hannase. 2022. "Layanan Digital Bank Syariah Sebagai Faktor Pendorong Indeks Literasi Dan Inklusi Keuangan Syariah." *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 5(1): 29–45. doi:10.25299/syarikat.2022.vol5(1).9362.
- Nur Fajarriah Indah, Nilam Permata Sari, Riska Suainur Sona, and Aurelia Agatha. 2024. "Analisis Strategi Pemasaran Produk Perbankan Syariah Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Perpajakan* 1(3): 152–62. doi:10.61132/jeap.v1i3.251.
- Prihandono, Guntur, and Muhammad Taufiq Amir. 2024. "Implementasi Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Efisiensi Organisasi Dan Daya Saing Perusahaan." *Journal of Economics and Business UBS* 13(2): 577–87. doi:10.52644/joeb.v13i2.1556.
- Shandy Utama, Andrew. 2020. "Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia." *UNES Law Review* 2(3): 290–98. doi:10.31933/unesrev.v2i3.121.
- Suib, Mohammad Syaiful, and Nur Hasanatul Faizah. 2019. "Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Isu-Isu Globalisasi Ekonomi (Studi Tentang Sustainability CSR Di Parawisata Pantai Duta Probolinggo)." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* 3(2). doi:10.29313/amwaluna.v3i2.4383.
- Triana N, Dara. 2018. "IMPLEMENTASI AKAD PEMBIAYAAN MUDHARABAH TERHADAP USAHA MIKRO KECIL PADA PT . BPRS METRO MADANI Tbk , KOTA METRO DALAM PERSPEKTIF FATWA DSN MUI NO . 07 / DSN-MUI / IV / 2000 Oleh : DARA TRIANA NOVA NINGRUM NPM . 141259410 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM." (07).
- Tristiarto, Y, and W Wahyudi. 2022. "Analisis Literasi Keuangan Dan Inklusi Keuangan Financial Technology Terhadap Personal Finance Usaha Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Lebak Banten." *Ikra-Ith Ekonomika* 5(1): 190–200. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1725/1424>.