

UPAYA PENINGKATAN EFISIENSI DAN KEBERHASILAN UMKM LA BREAD BAKERY MELALUI PENGELOLAAN SDM

Selvia Asilawati^{1*}, Restin Meilina², Susi Damayanti³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
selviasila2@gmail.com*, restin@unpkediri.ac.id, susidamayanti@unpkediri.ac.id

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to analyze the state of human resource management at La Bread Bakery by identifying the obstacles affecting operational efficiency, examining the efforts that have been made, and formulating innovative HR management strategies to enhance business success. This study employs a qualitative approach using descriptive phenomenology. Data were collected through interviews, participant observation, and documentation, then analyzed through data reduction, data presentation, and drawing conclusions using source triangulation. The results indicate that HR management is already in place but is not yet optimal due to constraints related to employee skills, adherence to SOPs, and internal communication. The novelty of this study lies in the proposed more structured HR management strategies, including written SOPs, systematic on-the-job training, equitable task distribution, and a clear reward system.

Keywords: Human Resources Management, Operational Efficiency, Business Success, Standard Operating Procedures, Employee Skills

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi pengelolaan sumber daya manusia di La Bread Bakery, dengan mengidentifikasi kendala yang memengaruhi efisiensi operasional, mengetahui upaya yang telah dilakukan, serta merumuskan kebaruan strategi pengelolaan SDM untuk meningkatkan keberhasilan usaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi. Data diperoleh melalui wawancara, observasi partisipatif, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM sudah berjalan, tetapi belum optimal karena kendala keterampilan karyawan, kedisiplinan terhadap SOP, dan komunikasi internal. Kebaruan penelitian ini terletak pada usulan strategi pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, meliputi SOP tertulis, pelatihan kerja yang sistematis, pembagian tugas yang merata, dan sistem reward yang jelas.

Kata Kunci: Pengelolaan SDM, Efisiensi Operasional, Keberhasilan Usaha, SOP, Keterampilan Karyawan

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia dengan kontribusi 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional atau sekitar Rp9.580 triliun pada tahun 2023. UMKM mencakup 99% dari total unit usaha dan menyerap 97% tenaga kerja, menunjukkan peran strategis dalam menciptakan lapangan kerja serta menstabilkan perekonomian Masyarakat [1]. Dalam UMKM, Keberhasilan usaha tidak hanya bergantung pada aspek finansial, tetapi juga pada kemampuan beradaptasi terhadap dinamika pasar dan keterbatasan sumber daya manusia [2]. Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, UMKM dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kemampuan adaptasi agar tetap berkelanjutan. Salah satu contoh UMKM yang sedang berkembang dan menunjukkan potensi adalah La Bread Bakery. Sebagai usaha kecil di sektor *Bakery* yang sedang berkembang di tengah persaingan yang ketat, La Bread Bakery menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah proses strategis yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi manusia sebagai aset utama dalam organisasi yaitu meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan, pengendalian [3].

Beberapa tantangan tersebut antara lain kebutuhan SDM yang berkualitas dan loyal, keuangan yang terbatas, serta pembagian kerja yang belum optimal. Untuk mengatasi tantangan tersebut, La Bread Bakery perlu memperhatikan Upaya dalam peningkatan efisiensi dalam setiap aspek usahanya. Peningkatan efisiensi adalah Upaya dalam meningkatkan kemampuan dari suatu sistem, proses, atau aktivitas agar dapat menghasilkan suatu *output* yang sama dengan input yang lebih sedikit [4]. Hal ini melibatkan adanya pengurangan pemborosan sumber daya baik waktu, uang, energi, dan bahan baku, dan sumber daya manusia.

Selain peningkatan efisiensi, keberhasilan dalam manajemen juga perlu diperhatikan. Keberhasilan dalam manajemen didefinisikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien, efektif, dan berkelanjutan, meliputi peningkatan kinerja organisasi, pemenuhan kebutuhan *stakeholder*, dan adaptasi terhadap tantangan [5]. Hal ini berkaitan pula dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. efisiensi SDM berkaitan dengan penggunaan sumber daya seperti waktu dan biaya secara optimal, misalnya melalui otomatisasi proses rekrutmen, sementara efektivitas menunjukkan sejauh mana tujuan strategis organisasi tercapai, seperti peningkatan produktivitas dan retensi karyawan yang diukur dengan metrik *Return On Investment* (ROI) [6]. Dua penelitian terbaru menegaskan bahwa manajemen SDM yang efektif termasuk perencanaan, rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan sistem penghargaan yang adil mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara signifikan [7]. Strategi pengembangan SDM yang efisien dan efektif, seperti pelatihan berkelanjutan dan digitalisasi, mampu meningkatkan omzet, efisiensi biaya produksi, serta pertumbuhan pelanggan UMKM [8]. Penelitian ini bertujuan menganalisis upaya peningkatan efisiensi dan keberhasilan usaha La Bread Bakery melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dengan fokus pada pengembangan kompetensi karyawan, komunikasi internal, serta motivasi dan loyalitas karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa cara mengelola tenaga kerja di UMKM berdampak positif pada hasil kerja mereka. Penelitian terhadap usaha kecil menengah di Denpasar menunjukkan bahwa mereka menggunakan metode perekrutan yang bisa disesuaikan, fokus pada pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan secara terus-menerus, serta memberikan paket gaji dan tunjangan yang menarik agar karyawan tetap bertahan. Hubungan kerja yang baik dan positif antara manajemen dan karyawan membantu meningkatkan semangat kerja dan hasil kerja karyawan [9]. Penelitian lain menekankan bahwa kualitas kemampuan tenaga kerja mencakup keterampilan teknis, keterampilan manajerial, dan kemampuan beradaptasi secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kemampuan bersaing usaha kecil menengah; peningkatan kemampuan tersebut dilakukan melalui pelatihan formal atau informal yang berkualitas di lingkungan kerja [10]. Penelitian di daerah pedesaan menyatakan bahwa cara meningkatkan kemampuan tenaga kerja dengan memberikan pelatihan di tempat kerja, program bimbingan oleh mentor, dan kegiatan diskusi rutin merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan efisiensi dalam beroperasi serta kualitas produk, sehingga membantu UMKM menjadi lebih kuat dalam pasar lokal [11]. Selain itu, pelatihan manajemen SDM yang dilakukan secara sistematis, dengan menekankan pada keterampilan manajerial, perencanaan SDM, serta penggunaan sumber daya secara optimal, memberikan dampak positif langsung terhadap kinerja UMKM; pelatihan ini tidak hanya diberikan kepada pemilik usaha, tetapi juga kepada karyawan, sehingga meningkatkan koordinasi, produktivitas, dan pengelolaan bisnis secara keseluruhan [12]. Penelitian terhadap usaha mikro oleh-oleh khas Balikpapan menunjukkan bahwa merekrut orang yang tepat, memberikan pelatihan secara terus-menerus, serta melakukan pengevaluasian kinerja secara rutin secara signifikan memengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan usaha; pendekatan yang personal dan sesuai dengan kondisi usaha mikro menjadi faktor penting dalam mempertahankan daya saing [13].

Meskipun penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi UMKM, terdapat *research gap* yang relevan untuk kasus UMKM skala kecil di sektor bakery. Banyak penelitian sebelumnya lebih menekankan pada aspek pelatihan umum atau manajemen di tingkat komunitas atau daerah (misalnya). Di Denpasar, Cicalengka, dan Sindangmukti, jarang ada penelitian yang secara menyeluruh menganalisis hubungan antara komunikasi internal yang terorganisir, pembagian pekerjaan operasional, serta peningkatan kemampuan berbasis digital di usaha kecil manufaktur roti yang berjalan dengan modal terbatas. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan menguji bagaimana pengelolaan SDM yang terintegrasi meliputi optimalisasi komunikasi internal, misalnya sistem terstruktur untuk koordinasi stok dan pesanan, pelatihan berbasis *E-Learning* yang hemat biaya, dan strategi motivasi sederhana dapat meningkatkan efisiensi dan keberhasilan La Bread Bakery.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini bersifat mendesak untuk memberikan rekomendasi strategi pengelolaan SDM yang konkret dan aplikatif bagi La Bread Bakery serta UMKM lain di sektor kuliner. Penelitian ini menguji model manajemen SDM terpadu yang meliputi: peningkatan komunikasi internal melalui sistem koordinasi stok dan pesanan yang terstruktur; penetapan tugas harian berbasis pedoman kerja sederhana (SOP); pengembangan kompetensi hemat biaya melalui modul *E-Learning* dan pelatihan singkat; serta strategi motivasi yang sesuai karakter UMKM *bakery*. Hasil penelitian diharapkan menjadi panduan praktis untuk mengatasi kendala serupa melalui digitalisasi komunikasi dan pelatihan berkelanjutan. Selain itu, temuan ini diharapkan memberi wawasan bagi pemangku kepentingan eksternal seperti, pemerintah, asosiasi UMKM,

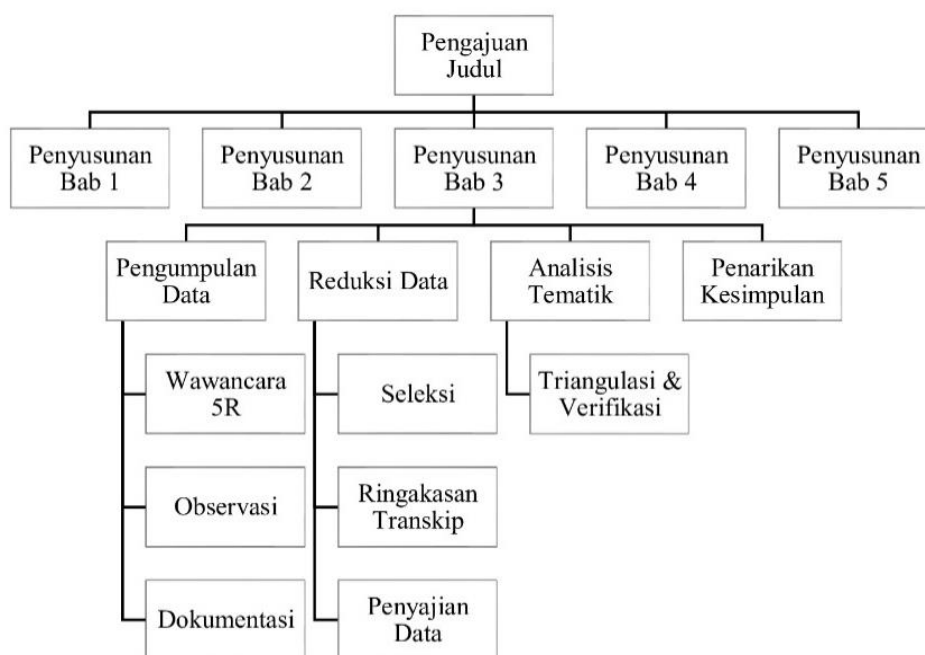
dan lembaga pelatihan dalam merancang program bantuan SDM yang tepat sasaran misalnya, *workshop* pengelolaan SDM berbasis efisiensi untuk memperkuat daya saing UMKM secara nasional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan model manajemen SDM yang kontekstual bagi UMKM serta mendukung pertumbuhan usaha yang inklusif dan berkelanjutan.

METODE

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa cara mengelola tenaga kerja di UMKM berdampak positif pada hasil kerja mereka. Penelitian terhadap usaha kecil menengah di Denpasar menunjukkan bahwa mereka menggunakan metode perekrutan yang bisa disesuaikan, fokus pada pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan secara terus-menerus, serta memberikan paket gaji dan tunjangan yang menarik agar karyawan tetap bertahan. Hubungan kerja yang baik dan positif antara manajemen dan karyawan membantu meningkatkan semangat kerja dan hasil kerja karyawan [9]. Penelitian lain menekankan bahwa kualitas kemampuan tenaga kerja mencakup keterampilan teknis, keterampilan manajerial, dan kemampuan beradaptasi secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kemampuan bersaing usaha kecil menengah; peningkatan kemampuan tersebut dilakukan melalui pelatihan formal atau informal yang berkualitas di lingkungan kerja [10]. Penelitian di daerah pedesaan menyatakan bahwa cara meningkatkan kemampuan tenaga kerja dengan memberikan pelatihan di tempat kerja, program bimbingan oleh mentor, dan kegiatan diskusi rutin merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan efisiensi dalam beroperasi serta kualitas produk, sehingga membantu UMKM menjadi lebih kuat dalam pasar lokal [11]. Selain itu, pelatihan manajemen SDM yang dilakukan secara sistematis, dengan menekankan pada keterampilan manajerial, perencanaan SDM, serta penggunaan sumber daya secara optimal, memberikan dampak positif langsung terhadap kinerja UMKM; pelatihan ini tidak hanya diberikan kepada pemilik usaha, tetapi juga kepada karyawan, sehingga meningkatkan koordinasi, produktivitas, dan pengelolaan bisnis secara keseluruhan [12]. Penelitian terhadap usaha mikro oleh-oleh khas Balikpapan menunjukkan bahwa merekrut orang yang tepat, memberikan pelatihan secara terus-menerus, serta melakukan pengevaluasian kinerja secara rutin secara signifikan memengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan usaha; pendekatan yang personal dan sesuai dengan kondisi usaha mikro menjadi faktor penting dalam mempertahankan daya saing [13].

Meskipun penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi UMKM, terdapat *research gap* yang relevan untuk kasus UMKM skala kecil di sektor bakery. Banyak penelitian sebelumnya lebih menekankan pada aspek pelatihan umum atau manajemen di tingkat komunitas atau daerah (misalnya). Di Denpasar, Cicalengka, dan Sindangmukti, jarang ada penelitian yang secara menyeluruh menganalisis hubungan antara komunikasi internal yang terorganisir, pembagian pekerjaan operasional, serta peningkatan kemampuan berbasis digital di usaha kecil manufaktur roti yang berjalan dengan modal terbatas. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan menguji bagaimana pengelolaan SDM yang terintegrasi meliputi optimalisasi komunikasi internal, misalnya sistem terstruktur untuk koordinasi stok dan pesanan, pelatihan berbasis *E-Learning* yang hemat biaya, dan strategi motivasi sederhana dapat meningkatkan efisiensi dan keberhasilan La Bread Bakery.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini bersifat mendesak untuk memberikan rekomendasi strategi pengelolaan SDM yang konkret dan aplikatif bagi La Bread Bakery serta UMKM lain di sektor kuliner. Penelitian ini menguji model manajemen SDM terpadu yang meliputi: peningkatan komunikasi internal melalui sistem koordinasi stok dan pesanan yang terstruktur; penetapan tugas harian berbasis pedoman kerja sederhana (SOP); pengembangan kompetensi hemat biaya melalui modul *E-Learning* dan pelatihan singkat; serta strategi motivasi yang sesuai karakter UMKM *bakery*. Hasil penelitian diharapkan menjadi panduan praktis untuk mengatasi kendala serupa melalui digitalisasi komunikasi dan pelatihan berkelanjutan. Selain itu, temuan ini diharapkan memberi wawasan bagi pemangku kepentingan eksternal seperti, pemerintah, asosiasi UMKM, dan lembaga pelatihan dalam merancang program bantuan SDM yang tepat sasaran misalnya, *workshop* pengelolaan SDM berbasis efisiensi untuk memperkuat daya saing UMKM secara nasional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan model manajemen SDM yang kontekstual bagi UMKM serta mendukung pertumbuhan usaha yang inklusif dan berkelanjutan.



Gambar 1. Alur Penelitian
Sumber: Peneliti, 2026

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam, observasi yang dilakukan secara partisipatif, serta pengumpulan dokumen. Wawancara dilakukan langsung kepada lima orang informan dengan menggunakan pertanyaan terbuka sehingga peneliti bisa mendapatkan informasi yang jelas dan lengkap tentang bagaimana SDM dikelola di La Bread Bakery. Observasi dilakukan dengan keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional harian untuk mengamati pembagian kerja, koordinasi antar karyawan, dan penerapan SOP. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memverifikasi data lapangan agar hasil penelitian lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis data dilakukan secara interaktif sejak proses pengumpulan data berlangsung hingga penelitian selesai. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu menyeleksi dan menyederhanakan data agar hanya informasi yang relevan dengan tujuan penelitian yang digunakan oleh (Sugiyono, 2019). Tahap kedua adalah penyajian data, yaitu menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif, tabel tematik, atau uraian sistematis untuk memperlihatkan pola hubungan antar unsur pengelolaan SDM (Sugiyono, 2019). Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu membaca pola-pola yang muncul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu mengujinya melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, dan konfirmasi kepada informan (Sugiyono, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui pengamatan dan wawancara dengan sumber informasi yang terlibat dalam kegiatan sehari-hari La Bread Bakery. Sementara itu, data sekunder didapatkan dari dokumen, catatan internal, foto, serta sumber referensi yang sesuai dengan topik penelitian.

Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diperoleh peneliti secara langsung di lapangan melalui observasi dan wawancara mendalam dengan 5 informan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari pemilik dan karyawan La Bread Bakery yang menjadi informan penelitian. Data primer digunakan untuk menggambarkan kondisi nyata dalam pengelolaan sumber daya manusia, kendala yang dihadapi, upaya yang telah dilakukan, serta strategi yang diterapkan dalam meningkatkan efisiensi dan keberhasilan usaha.

Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang didapatkan tidak langsung melalui dokumen, catatan internal, foto-foto kegiatan, atau sumber buku dan referensi yang sesuai. Dalam penelitian ini, data sekunder digunakan

untuk memperkuat dan melengkapi data primer yang didapat dari wawancara serta observasi. Data sekunder yang digunakan mencakup profil usaha, dokumentasi kegiatan produksi, catatan absensi, arsip internal, serta berbagai literatur yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, efisiensi usaha, dan keberhasilan usaha mikro, kecil, dan menengah.

Hasil Wawancara

Bagian ini menyajikan hasil wawancara dengan informan terkait pengelolaan SDM di La Bread Bakery. Data diorganisir menurut fokus penelitian: kondisi pengelolaan SDM, kendala yang dihadapi, upaya yang telah dilakukan, dan strategi untuk meningkatkan efisiensi serta keberhasilan usaha. Temuan utama menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di La Bread Bakery sudah berjalan namun menghadapi beberapa tantangan serius, yaitu: kebutuhan akan SDM yang lebih berkualitas dan loyal, keterbatasan keuangan, serta pembagian kerja yang belum optimal. Ketidakteraturan ini berpotensi mengganggu kelancaran operasional. Temuan lapangan mendukung literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa penguatan SDM berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan keberhasilan UMKM.

Kondisi Pengelolaan SDM di La Bread Bakery

Dari hasil wawancara dengan semua informan, diketahui bahwa manajemen SDM di La Bread Bakery diorganisir dengan memadukan penugasan yang cukup terstruktur. Karyawan dikelompokkan berdasarkan area produksi seperti membuat adonan, pengovenan, menghias, hingga pengemasan. Akan tetapi, dalam implementasinya, terdapat pola kerja yang bersifat "serabutan" karena sebagian karyawan turut membantu di bagian lainnya saat diperlukan. Kerja sama dilaksanakan melalui komunikasi langsung dan penggunaan *Whatsapp* untuk memastikan jalannya proses produksi secara efisien. Pemilik bisnis juga secara teratur mengadakan pertemuan mingguan sebagai langkah evaluasi dan pemantauan terhadap kinerja karyawan. Rata-rata waktu kerja karyawan mencapai 10 jam setiap harinya dan kadang kala masih perlu lembur saat volume pesanan meningkat.

Tabel 1. Kondisi Pengelolaan SDM di La Bread Bakery

Aspek	Temuan Penelitian
Jumlah Karyawan	5 orang
Pembagian Tugas	Mengadon, mengoven, menghias, <i>packing</i>
Sistem Koordinasi	<i>Whatsapp</i> dan komunikasi langsung
Jam Kerja	±10 jam per hari
Evaluasi Kerja	<i>Briefing</i> rutin 1–2 minggu sekali
Sistem Pelatihan	<i>On-the-job training</i>

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026.

Hasil observasi menunjukkan bahwa koordinasi antar karyawan cukup baik meskipun belum memiliki SOP tertulis secara formal. Pola kerja masih sangat bergantung pada arahan langsung dari pemilik usaha sehingga pengawasan harus dilakukan secara intensif.

Kendala pengelolaan SDM di La Bread Bakery

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kendala utama dalam pengelolaan SDM di La Bread Bakery adalah kurangnya keterampilan sebagian karyawan dalam proses produksi roti. Hal ini menyebabkan proses produksi berjalan lambat dan mempengaruhi efisiensi operasional usaha. Selain itu, beberapa karyawan dinilai kurang disiplin dalam menerapkan SOP yang telah ditetapkan. Pemilik usaha menyampaikan bahwa sebagian karyawan hanya mematuhi prosedur kerja dalam waktu singkat setelah evaluasi dilakukan, kemudian kembali pada kebiasaan lama. Kondisi ini menyebabkan kualitas produk tidak konsisten, terutama pada produk tertentu seperti roti rainbow yang memerlukan ketepatan ukuran dan teknik produksi.



Gambar 2. analisis dampak kendala SDM

Sumber: Peneliti, 2026

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berdampak langsung pada kesuksesan operasional usaha mikro, kecil, dan menengah, terutama di bidang *bakery* yang sangat memerlukan keterampilan teknis dalam proses produksi.

Upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik La Bread Bakery telah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi kendala pengelolaan SDM. Bentuk upaya tersebut antara lain *briefing* rutin, pemberian bonus, pelatihan langsung di tempat kerja, dan membangun kerja sama antar karyawan. *Briefing* dilakukan setiap satu hingga dua minggu sekali untuk mengevaluasi kesalahan produksi dan memperbaiki kedisiplinan karyawan terhadap SOP. Selain itu, pemilik juga memberikan bonus saat pembayaran gaji dan mengadakan liburan tahunan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program pelatihan dilakukan secara informal melalui metode *on-the-job training*, di mana karyawan baru dibimbing langsung oleh karyawan senior. Sistem ini membantu karyawan memahami proses produksi secara bertahap melalui praktik langsung.

Tabel 2. upaya pengelolaan SDM di La Bread Bakery

Upaya	Tujuan	Dampak
<i>Briefing</i> rutin	Evaluasi dan pengawasan SOP	Karyawan lebih disiplin
Bonus gaji	Meningkatkan motivasi	Semangat kerja meningkat
Liburan tahunan	Retensi karyawan	Loyalitas meningkat
Pelatihan langsung	Meningkatkan kompetensi	Keterampilan produksi meningkat
Kerja sama tim	Memperlancar operasional	Produksi lebih efisien

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *briefing*, pelatihan, evaluasi, dan *reward* mampu meningkatkan motivasi serta memperbaiki kinerja operasional usaha meskipun sistem pengelolaan SDM masih bersifat sederhana dan informal.

Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Efisiensi dan Keberhasilan Usaha

Berdasarkan hasil analisis data, strategi yang paling potensial untuk meningkatkan efisiensi dan keberhasilan La Bread Bakery adalah integrasi antara evaluasi rutin, pelatihan terstruktur, sistem *reward* transparan, dan suasana kerja kekeluargaan.

Pemilik usaha menilai bahwa *briefing* mingguan dan pelatihan *baking* secara bertahap sangat penting untuk meningkatkan keterampilan produksi karyawan. Selain itu, pemberian bonus berbasis target produksi, *fee* lembur, dan *reward* tahunan dinilai efektif dalam menjaga loyalitas dan semangat kerja karyawan.

Strategi lain yang dinilai penting adalah penerapan SOP tertulis agar pembagian tugas menjadi lebih jelas dan konsisten. Dengan adanya SOP tertulis, karyawan memiliki pedoman kerja yang pasti sehingga kesalahan produksi dapat diminimalkan.

Tabel 3. Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Efisiensi dan Keberhasilan Usaha

No.	Wawancara	Hasil Wawancara Informan 1
1	Strategi apa yang dapat diterapkan untuk memperbaiki pembagian tugas dan koordinasi kerja untuk meningkatkan efisiensi operasional ?	Strategi yang diterapkan yaitu dengan melakukan evaluasi secara rutin mengenai sistem kerja untuk memastikan karyawan mengikuti SOP yang telah ditetapkan. Misalnya dengan mengadakan <i>briefing</i> mingguan untuk memperbaiki kinerja harian agar pembagian kerja lebih merata, melakukan evaluasi rutin untuk koordinasi internal agar komunikasi jelas, serta memberikan pelatihan terstruktur untuk meningkatkan efisiensi operasional dalam mencapai target produksi.
2	Bagaimanakah strategi retensi dan motivasi karyawan untuk mendukung keberhasilan usaha?	Strategi retensi dan motivasi karyawan yang diterapkan adalah dengan membangun suasana kerja kekeluargaan dengan batas komunikasi wajar agar karyawan nyaman seperti saudara tanpa tekanan, serta memberikan bonus saat gaji untuk semua tanpa membedakan antara karyawan lama maupun karyawan baru, hal ini dinilai dari loyalitas, disiplin, keseriusan kerja. Pemilik juga memberikan <i>reward</i> khusus seperti liburan setahun sekali untuk karyawan yang dipercaya dan dapat mencapai target produksi. Pemilik melakukan evaluasi dan <i>briefing</i> 1 sampai 2 minggu sekali. Hal ini dilakukan untuk menjaga loyalitas, semangat, dalam mendukung keberhasilan usaha melalui produktivitas tinggi serta retensi karyawan lama.
3	Strategi pengelolaan SDM apa yang paling potensial untuk memastikan keberhasilan jangka panjang La Bread Bakery?	Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) paling potensial untuk keberhasilan jangka panjang La Bread Bakery adalah integrasi evaluasi rutin dengan pelatihan terstruktur melalui <i>briefing</i> mingguan, memastikan karyawan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) disertai pelatihan <i>skill baking</i> secara bertahap hingga kompetensi penuh; dilengkapi sistem <i>reward</i> transparan berbasis target produksi seperti bonus gaji, hari libur tambahan, dan <i>fee</i> lembur untuk meningkatkan loyalitas serta motivasi; serta pemantauan kinerja melalui kerja tim yang disiplin, mahir, loyal, dan efisien dalam produksi konsisten, sehingga meningkatkan kualitas roti, penjualan, serta daya saing berkelanjutan.

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel 3 Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Efisiensi dan Keberhasilan Usaha di La Bread Bakery adalah evaluasi rutin melalui *briefing* mingguan, pelatihan terstruktur untuk *skill baking*, serta sistem *reward* yang transparan seperti bonus gaji, liburan tahunan, dan *fee* lembur berbasis target produksi. Strategi ini dinilai mampu memperbaiki pembagian tugas, memperkuat koordinasi internal, meningkatkan retensi karyawan, serta mendorong produktivitas, konsistensi kualitas produk, dan daya saing usaha dalam jangka panjang.

Temuan Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kelima informan di La Bread Bakery, ditemukan bahwa kelima informan memiliki persamaan sebagai berikut:

Pengelolaan SDM di La Bread Bakery Sudah Berjalan, Namun Belum Formal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa La Bread Bakery telah menerapkan sistem pembagian tugas dan koordinasi kerja yang cukup baik. Temuan ini sejalan dengan teori [3] yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dimulai dari pembagian kerja yang jelas agar setiap individu memahami tanggung jawabnya. Namun, sistem kerja di La Bread Bakery masih bersifat informal karena belum terdapat SOP tertulis maupun *job description* yang baku. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan masih bekerja secara multitasking dan pembagian beban kerja belum sepenuhnya merata. Penelitian ini juga mendukung penelitian [9] yang

menjelaskan bahwa UMKM umumnya memiliki sistem pengelolaan SDM fleksibel namun masih menghadapi keterbatasan dalam struktur organisasi dan formalitas sistem kerja.

Kompetensi SDM Menjadi Faktor Utama Efisiensi Operasional

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa rendahnya keterampilan teknis karyawan berdampak langsung terhadap keterlambatan produksi dan kualitas produk. Hal ini mendukung penelitian [10] yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan daya saing UMKM. Dalam konteks La Bread Bakery, kurangnya kemampuan baking menyebabkan kesalahan produksi dan ketidaksesuaian standar kualitas produk. Akibatnya, efisiensi operasional menurun dan berpengaruh terhadap tingkat penjualan usaha. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan menjadi kebutuhan penting untuk mendukung keberhasilan usaha jangka panjang.

Sistem *Reward* dan Pelatihan Meningkatkan Motivasi Karyawan

Pemberian bonus, liburan tahunan, dan suasana kerja kekeluargaan terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori (Noe, et al, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan dan penghargaan kerja dapat meningkatkan loyalitas serta produktivitas tenaga kerja. Namun demikian, sistem *reward* di La Bread Bakery masih berbasis subjektivitas pemilik dan belum memiliki indikator penilaian yang jelas. Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus, maka dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan. Karena itu, diperlukan sistem evaluasi kinerja dan *reward* yang lebih transparan agar motivasi kerja dapat terjaga secara berkelanjutan.

Strategi Pengelolaan SDM Berbasis Evaluasi dan Pelatihan Berpotensi Meningkatkan Keberhasilan Usaha

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang paling potensial adalah kombinasi evaluasi rutin, pelatihan terstruktur, SOP tertulis, dan sistem *reward* berbasis target produksi. Strategi tersebut berpotensi meningkatkan efisiensi produksi, kualitas produk, loyalitas karyawan, produktivitas usaha, serta daya saing La Bread Bakery. Temuan ini sejalan dengan penelitian [12] yang menjelaskan bahwa pelatihan SDM dan evaluasi kerja mampu meningkatkan koordinasi dan efektivitas operasional UMKM. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang lebih sistematis dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan efisiensi dan keberhasilan usaha La Bread Bakery secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan riset telah tercapai karena berhasil menggambarkan kondisi pengelolaan SDM di La Bread Bakery, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, menjelaskan upaya perbaikan yang telah dilakukan, serta merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat untuk meningkatkan efisiensi dan keberhasilan usaha. Secara umum, pengelolaan SDM di La Bread Bakery sudah berjalan melalui pembagian tugas, koordinasi langsung dan melalui *Whatsapp*, evaluasi rutin, serta pemberian bonus dan liburan tahunan, tetapi masih belum sepenuhnya merata dan formal. Kendala utama terletak pada keterampilan baking yang belum merata, kedisiplinan terhadap SOP yang masih lemah, serta pola kerja yang masih sangat bergantung pada arahan pemilik. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan produksi, kualitas produk yang belum konsisten, dan penurunan penjualan. Dengan demikian, kebaruan riset ini terletak pada fokusnya yang spesifik menelaah pengelolaan SDM dalam konteks UMKM *bakery* skala kecil yang masih sangat informal, namun memiliki pengaruh nyata terhadap efisiensi operasional dan keberhasilan usaha.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen SDM pada UMKM karena menunjukkan bahwa pembagian kerja yang belum merata, pelatihan yang masih informal, dan sistem *reward* yang belum transparan dapat memengaruhi kinerja usaha secara langsung. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM tidak cukup hanya mengandalkan kedekatan personal dan budaya kerja kekeluargaan, tetapi perlu ditopang oleh struktur kerja yang jelas, pembinaan yang terarah, serta evaluasi yang lebih sistematis. Secara praktis, penelitian ini memberi dasar bagi pemilik usaha untuk menyusun SOP tertulis, meratakan *job description*, menerapkan pelatihan baking yang lebih terstruktur, dan memperbaiki administrasi sederhana melalui digitalisasi agar proses kerja lebih efisien, kualitas produk lebih konsisten, dan loyalitas karyawan tetap terjaga. Implikasi ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang sederhana sekalipun, bila dibuat lebih tertib dan terukur, dapat membantu UMKM bertahan dan berkembang.

Berdasarkan hasil penelitian, saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas objek kajian pada UMKM *bakery* lain dengan karakteristik yang berbeda agar hasilnya lebih komparatif dan representatif. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan campuran atau longitudinal untuk melihat dampak penerapan SOP, digitalisasi administrasi, dan sistem *reward* terhadap produktivitas, *turnover* karyawan, serta

kualitas produk dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan memasukkan faktor eksternal seperti fluktuasi harga bahan baku, tekanan pasar, dan perubahan permintaan konsumen agar analisis pengelolaan SDM menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. Dorong UMKM Naik Kelas dan Go Export, Pemerintah Siapkan Ekosistem Pembiayaan yang Terintegrasi. Menteri Koord Bid Perekon Republik Indones 2023.
- [2] Gustina W, Rahmayanti S, Sulistyandari. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Azura Bakehouse di Kota Pekanbaru. *J Ilm Mhs Merdeka EMBA* 2025;5:680–91.
- [3] Hasibuan MSP. Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM di Indonesia. Pros. Semin. Nas. Ekon. Univ. Indones., Universitas Indonesia; 2022.
- [4] Smith J. Efficiency improvement techniques in small business operations. *Int J Bus Manag* 2020;15:112–3.
- [5] Aguilera R V., De Massis A, Fini R, Vismara S. Organizational Goals, Outcomes, and the Assessment of Performance: Reconceptualizing Success in Management Studies. *J Manag Stud* 2024;61:1–36. <https://doi.org/10.1111/joms.12994>.
- [6] Mathis, R. L., & Jackson JH. *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage Learning; 2010.
- [7] Ainiyah N. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *J Bisnis Mhs* 2025;5:2807–2219.
- [8] Fajaruddin Pakpahan. Analisis Dampak Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja UMKM. *J Ilmu Manajemen, Ekon dan Kewirausahaan* 2025;5:655–69. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6449>.
- [9] Sono MG, Limpo L. “Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar, Bali.” *J Manaj Bisnis* 2023;15:45–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.58812/jekws.v2i02.1099>.
- [10] Maulidia N. PERANAN KOMPETENSI DAN PENGELOLAAN SDM UMKM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM DI DESA KEDUNGJAYA, KECAMATAN CIBUAYA, KABUPATEN KARAWANG. *Univ Buana Perjuangan Karawang* 2022;N/A.
- [11] Kamsidik, Dhasa EP, Nurul I. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam UMKM di Desa Cicalengka. *J Jurnalmanah* 2024;N/A:33–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.70451/pkm.v1i2.402>.
- [12] Ridwan H. PELATIHAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA UMKM DI DESA SINDANGMUKTI. *J Pengabd Masy Mandira Cendikia* 2024;2.
- [13] Opu Nur Vita, Ramli, Ida S. Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro Oleh-Oleh Khas Balikpapan. *J UC* 2019;3:5–14.
- [14] Prof. Dr. Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-3). Edisi Ke-3. Bandung: Alfabeta; 2019.
- [15] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright PM. *Fundamentals of Human Resource Management* 8th edition. new york: McGraw-Hill Education; 2020.