



**PERAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA DI SEKTOR TOKO DAN UMKM**

***THE STRATEGIC ROLE OF HUMAN RESOURCES IN IMPROVING
EMPLOYEES' COMPETENCIES AND MOTIVATION TOWARDS
PERFORMANCE IN THE SHOP AND MSME SECTOR***

Marwah Lestari¹, Marianti Daeli², Aksa Salsabila Damanik³

^{1,2,3}Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Email : lestarimarwah704@gmail.com¹, daelimarianti800@gmail.com, salsadamanik555@gmail.com³

Article history :

Received : 24-11-2024

Revised : 25-11-2024

Accepted : 28-11-2024

Published: 30-11-2024

Abstract

This journal discusses the strategic role of Human Resources (HR) in improving the performance of small and medium enterprises (SMEs). The development of SMEs is greatly influenced by proper human resource management. Through qualitative research methods with a literature approach, this research collects information from various sources related to HR management and its impact on SME performance. The research results show that effective HR management can increase productivity, innovation and employee retention, all of which contribute to the success of SMEs. In addition, employee training and development is a key aspect; SMEs that invest in employee skills tend to have a better competitive advantage. Creating a positive work environment is also very important, as it can increase employee engagement and loyalty. By implementing a planned and sustainable HR management strategy, SMEs can not only improve individual performance but also strengthen their position in an increasingly competitive market.

Keywords: *Human Resource Management, SME Performance, Employee Productivity*

Abstrak

Jurnal ini membahas peran strategis Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja usaha kecil dan menengah (UKM). Perkembangan UKM sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Melalui metode penelitian kualitatif dengan pendekatan literatur, penelitian ini mengumpulkan informasi dari berbagai sumber terkait manajemen SDM dan dampaknya terhadap kinerja UKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan UKM. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi aspek kunci; UKM yang berinvestasi dalam keterampilan karyawan cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik. Menciptakan lingkungan kerja yang positif juga sangat penting, karena dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM yang terencana dan berkelanjutan, UKM tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat posisi mereka di pasar yang semakin kompetitif.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja UKM, Produktivitas Karyawan.*



PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memegang peranan yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam berbagai literatur, UKM sering dianggap sebagai tulang punggung ekonomi karena kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan perannya dalam memperkuat struktur perekonomian nasional. UKM juga menjadi ruang bagi tumbuhnya inovasi dan kewirausahaan, yang pada akhirnya mendorong lahirnya produk dan layanan baru yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Di banyak negara, UKM menjadi penyerap tenaga kerja terbesar, terutama di daerah-daerah yang sulit dijangkau oleh perusahaan besar. Dengan demikian, peran UKM tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi, tetapi juga mencakup dimensi sosial, seperti pengurangan pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Namun, di balik kontribusinya yang signifikan, UKM juga menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutannya. Beberapa tantangan utama yang sering dihadapi adalah keterbatasan sumber daya, termasuk modal, tenaga kerja yang terampil, teknologi, dan akses terhadap pasar. Persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan besar maupun UKM lainnya juga menjadi tantangan serius yang memerlukan strategi inovatif untuk diatasi. Selain itu, banyak UKM yang masih menghadapi kendala dalam mengelola administrasi, pemasaran, hingga manajemen internal, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan keberlangsungan usaha.

Dalam konteks ini, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek yang sangat penting dan strategis untuk diperhatikan. SDM merupakan aset utama bagi UKM, karena kualitas dan pengelolaan tenaga kerja sangat menentukan daya saing di pasar. Manajemen SDM yang efektif dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja UKM. Ketika SDM dikelola dengan baik, mereka dapat berkontribusi secara optimal melalui peningkatan produktivitas, inovasi, serta retensi karyawan yang lebih tinggi. Hal ini sangat penting, mengingat karyawan yang terampil, termotivasi, dan puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi UKM.

Untuk mencapai efektivitas dalam manajemen SDM, diperlukan pemahaman yang mendalam tentang berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Faktor-faktor tersebut meliputi pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang berkesinambungan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penerapan sistem penghargaan yang adil, serta keberadaan kepemimpinan yang mampu memotivasi dan mengarahkan tim kerja. (Febrian et al., 2024) Dalam praktiknya, implementasi manajemen SDM yang efektif juga menghadapi tantangan, seperti keterbatasan anggaran untuk pelatihan, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya pengetahuan atau kesadaran akan pentingnya pengelolaan SDM secara strategis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran strategis SDM dalam meningkatkan kinerja UKM melalui pendekatan kualitatif. Dengan memanfaatkan analisis literatur dan studi kasus, penelitian ini akan mengidentifikasi berbagai praktik terbaik dalam manajemen SDM yang dapat diadopsi oleh UKM. (Fabiani Sofie & Sisca Eka Fitria, 2018) Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan yang sering dihadapi oleh UKM dalam menerapkan manajemen SDM yang efektif. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan



wawasan yang lebih mendalam mengenai pentingnya manajemen SDM bagi keberhasilan UKM dan membantu UKM dalam merumuskan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan mereka di tengah persaingan pasar yang semakin dinamis. Dengan demikian, UKM tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berkembang menjadi entitas yang lebih kuat dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pembangunan ekonomi dan sosial. (Riofita et al., 2024)

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen krusial dalam menjalankan sebuah organisasi, termasuk Usaha Kecil dan Menengah (UKM). SDM mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut (Smalley et al., 2017), manajemen SDM tidak hanya sebatas pada perekrutan atau pengelolaan administrasi karyawan, tetapi juga pada pengembangan kompetensi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kinerja. Bagi UKM, manajemen SDM kerap menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran untuk pelatihan maupun jumlah tenaga kerja yang tersedia (Storey, 2016). Meskipun demikian, penerapan strategi SDM yang tepat dapat menghasilkan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja UKM. Dengan fokus pada pelatihan, motivasi, dan retensi karyawan, manajemen SDM dapat membantu UKM menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan kompeten, sehingga mampu bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

2. Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar. Tambunan (2019) menyatakan bahwa kinerja UKM sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan beradaptasi, inovasi, dan pengelolaan SDM. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar memungkinkan UKM untuk tetap relevan di tengah persaingan yang semakin ketat, sementara inovasi memberikan peluang untuk menciptakan produk atau layanan yang lebih unggul dibandingkan pesaing. Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa investasi pada pengembangan SDM, seperti pelatihan dan pemberdayaan karyawan, memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas (Beaver, 2002). Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang strategis menjadi kunci bagi UKM untuk terus tumbuh dan bersaing di pasar yang dinamis.

3. Produktivitas dan Retensi Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara kompetensi individu, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. (Armstrong & Poë, 2020) menegaskan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam pengembangan perusahaan cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, retensi karyawan menjadi tantangan penting yang harus dihadapi oleh UKM. Tingkat turnover yang tinggi tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru tetapi juga mengganggu stabilitas operasional perusahaan (Hom et al., 2017). Dalam upaya mengatasi masalah ini, UKM perlu membangun strategi retensi yang solid. Strategi tersebut dapat meliputi pemberian insentif



berbasis kinerja, penciptaan budaya kerja yang inklusif, serta pemberian peluang pengembangan karir yang jelas bagi karyawan. Dengan cara ini, UKM dapat mempertahankan karyawan berbakat sekaligus mengurangi dampak negatif dari turnover.

4. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu investasi jangka panjang yang memberikan manfaat signifikan bagi organisasi. Pelatihan tidak hanya membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. (Sheehan et al., 2020) menyebutkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mereka lebih siap menghadapi perubahan kebutuhan pasar. Dalam konteks UKM, pelatihan dapat menjadi alat strategis untuk memperkuat daya saing perusahaan di tengah persaingan yang ketat. Namun, implementasi pelatihan sering kali terkendala oleh keterbatasan biaya dan waktu. Untuk mengatasi kendala ini, UKM dapat memanfaatkan teknologi digital seperti e-learning atau webinar sebagai alternatif pelatihan yang lebih terjangkau dan fleksibel. Dengan pendekatan ini, UKM tetap dapat meningkatkan kualitas SDM mereka tanpa harus mengorbankan anggaran operasional yang terbatas.

5. Budaya Perusahaan dalam UKM

Kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Di UKM, budaya kerja sering kali dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemilik usaha serta pola komunikasi yang diterapkan. Kepemimpinan yang inklusif dan mendukung inovasi dapat membantu membangun budaya kerja yang positif dan kondusif bagi pertumbuhan perusahaan. Selain itu, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga menjadi kunci dalam menciptakan kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan budaya perusahaan yang mendukung, UKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur untuk menganalisis konsep manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja usaha kecil dan menengah (UKM). Pendekatan ini dipilih karena memberikan fleksibilitas untuk menggali berbagai perspektif teoretis dan praktis yang berkaitan dengan isu-isu strategis dalam pengelolaan SDM. Melalui pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber literatur yang relevan, penelitian ini bertujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai bagaimana praktik-praktik manajemen SDM dapat dioptimalkan untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan UKM di tengah persaingan yang semakin ketat. (Ridwan et al., 2021)

Langkah awal dalam penelitian ini melibatkan proses yang terstruktur untuk mengumpulkan referensi dari berbagai sumber, termasuk buku, artikel jurnal ilmiah, laporan penelitian, dokumen pemerintah, dan studi kasus terkait praktik manajemen SDM di UKM. Literatur yang dipilih mencakup beragam topik, seperti strategi pelatihan dan pengembangan karyawan, retensi tenaga kerja dalam lingkungan kerja yang kompetitif, penerapan budaya perusahaan yang mendukung inovasi, serta adaptasi terhadap dinamika perubahan pasar. Dalam mengumpulkan literatur ini,



digunakan kriteria seleksi yang ketat untuk memastikan bahwa hanya sumber-sumber yang kredibel, relevan, dan mutakhir yang dianalisis dalam penelitian.

Setelah literatur dikumpulkan, proses analisis dilakukan secara sistematis, melibatkan pembacaan mendalam terhadap setiap referensi, pencatatan poin-poin penting yang relevan, serta identifikasi tema-tema utama yang muncul. Data dari literatur ini dianalisis dengan pendekatan analitis dan kritis untuk mengeksplorasi hubungan antar konsep, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi UKM dalam pengelolaan SDM, serta mengevaluasi peluang untuk meningkatkan kinerja melalui strategi-strategi SDM yang inovatif. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali wawasan lebih dalam tentang isu-isu yang tidak selalu dapat diukur secara kuantitatif, seperti pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan atau dampak retensi tenaga kerja terhadap produktivitas.

Proses analisis ini juga mencakup pengelompokan literatur berdasarkan tema-tema utama, seperti pengelolaan pelatihan dan pengembangan karyawan, implementasi sistem penghargaan, penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, dan peran kepemimpinan dalam membangun tim kerja yang solid. Setiap tema dianalisis secara mendalam untuk memahami relevansinya terhadap konteks UKM dan bagaimana praktik-praktik ini dapat diadopsi atau dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan spesifik UKM di berbagai sektor.

Hasil dari penelitian ini diorganisasikan secara sistematis untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait peran strategis SDM dalam meningkatkan kinerja UKM. Dengan menyusun data secara terstruktur, penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana pengelolaan SDM yang efektif dapat menjadi faktor kunci dalam memperkuat daya saing UKM. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang berbasis bukti untuk membantu UKM dalam merancang dan menerapkan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Melalui pendekatan ini, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademik mengenai manajemen SDM di UKM, tetapi juga memberikan wawasan aplikatif yang dapat digunakan oleh pemilik dan pengelola UKM untuk mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam pengelolaan tenaga kerja. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat mendorong UKM untuk lebih memahami pentingnya investasi dalam pengembangan SDM sebagai bagian integral dari strategi bisnis mereka, sehingga dapat mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan di era persaingan global.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam UKM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam mendukung keberhasilan usaha kecil dan menengah (UKM), khususnya dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan daya saing di pasar. Dalam konteks UKM, pengelolaan SDM yang mencakup perencanaan tenaga kerja, pelatihan, pengembangan keterampilan, hingga evaluasi kinerja karyawan memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UKM yang berinvestasi pada pengembangan SDM, seperti pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan, mencatatkan peningkatan produktivitas



hingga 20% dibandingkan dengan UKM yang tidak melakukannya (Sheehan et al., 2020). Pelatihan memungkinkan karyawan mengembangkan keterampilan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perubahan pasar, sehingga meningkatkan efisiensi dan inovasi.

Namun, meskipun pengelolaan SDM terbukti memberikan dampak positif, banyak UKM menghadapi tantangan dalam implementasinya. Kendala utama meliputi keterbatasan anggaran untuk pelatihan, kurangnya tenaga ahli yang mampu memberikan bimbingan profesional, serta keterbatasan waktu untuk menjalankan program pengembangan SDM secara terstruktur. Tantangan-tantangan ini sering kali membuat UKM sulit untuk memaksimalkan potensi SDM mereka. Dalam konteks yang lebih spesifik, penelitian (Gunawan et al., 2021) menyoroti peran vital SDM berkualitas dan terampil dalam sektor makanan dan minuman selama pandemi COVID-19. Di tengah tantangan pengurangan tenaga kerja, pelatihan berbasis teknologi, baik secara offline maupun online, menjadi solusi penting untuk menjaga produktivitas dan efisiensi.

Selain itu, (Fabiani Sofie & Sisca Eka Fitria, 2018) mengkaji peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja UKM seperti yang terlihat pada kasus CV Kota Agung. Dalam penelitian ini, fungsi manajerial dan operasional SDM yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengembangan terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Meskipun perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam implementasi fungsi-fungsi tersebut, pengelolaan SDM yang lebih baik diharapkan dapat membantu UKM mencapai tujuan mereka, sekaligus berkontribusi lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional.

2. Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kinerja UKM

Tingkat turnover karyawan yang tinggi menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi UKM dalam mengelola SDM. Tingginya tingkat perpindahan tenaga kerja ini sering disebabkan oleh rendahnya insentif finansial, ketidakpastian karier, serta kurangnya fasilitas kerja yang mendukung. Berdasarkan data wawancara dengan pemilik UKM, sekitar 60% di antaranya mengaku kesulitan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan biaya operasional akibat proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga mengganggu stabilitas organisasi dan kinerja operasional.

Penelitian menunjukkan bahwa strategi yang efektif dalam meningkatkan retensi karyawan mencakup pemberian insentif berbasis kinerja, penciptaan budaya kerja yang inklusif, serta penyediaan peluang pengembangan karier. Dalam jurnal (Febrian et al., 2024), dijelaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan cenderung lebih loyal dan produktif. Retensi yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih memahami budaya kerja dan proses internal perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi serta kontribusi terhadap inovasi.

(Adolph, 2016) juga menggarisbawahi bahwa retensi karyawan yang optimal menciptakan suasana kerja yang stabil dan positif, memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik. Dengan menekan tingkat turnover, UKM tidak hanya dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga membangun tim kerja yang lebih solid. Hal ini menjadi elemen penting dalam meningkatkan daya saing dan mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.



3. Budaya Perusahaan dan Motivasi Karyawan

Budaya perusahaan yang baik merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa UKM dengan budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan mendukung inovasi cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Cameron dan Quinn mengungkapkan bahwa budaya perusahaan yang kuat mampu meningkatkan kepuasan kerja hingga 30%, yang berdampak pada terciptanya kolaborasi yang lebih efektif dan produktivitas yang lebih tinggi.

Budaya perusahaan tidak hanya mencakup nilai-nilai dan norma yang dipegang oleh organisasi, tetapi juga praktik-praktik yang diterapkan dalam kegiatan sehari-hari. Budaya yang inklusif, misalnya, dapat mengurangi konflik internal, meningkatkan komunikasi antar departemen, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. (Safitri, 2018) menjelaskan bahwa budaya perusahaan yang mengedepankan kolaborasi, pengakuan, dan pengembangan cenderung meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang negatif dapat menghambat kinerja, menyebabkan ketidakpuasan, bahkan meningkatkan turnover karyawan. (Liana & Neva Denjayanti, 2022)

Manajemen UKM perlu memberikan perhatian khusus dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif. Langkah-langkah ini termasuk mengintegrasikan nilai-nilai perusahaan dalam pelatihan karyawan, memberikan penghargaan atas kontribusi individu maupun tim, serta membangun komunikasi yang terbuka dan transparan. Dengan budaya perusahaan yang mendukung, UKM tidak hanya mampu meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kompetitif.

4. Tantangan Adaptasi terhadap Perubahan Pasar

Perubahan pasar yang semakin dinamis memaksa UKM untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap relevan dan kompetitif. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi UKM sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas struktur organisasi dan kompetensi SDM yang dimiliki. Proses adaptasi ini mencakup pengembangan tenaga kerja yang mampu merespons kebutuhan pasar dengan cepat, termasuk dalam memanfaatkan teknologi baru. Namun, banyak UKM masih bergantung pada pola kerja konvensional yang kurang mendukung inovasi. Hambatan ini sering kali dipicu oleh keterbatasan pemahaman tentang pentingnya investasi pada pengelolaan SDM, serta ketidakmampuan untuk mengikuti perkembangan teknologi secara efektif.

(Riofita et al., 2024) menekankan pentingnya manajemen perubahan yang efektif untuk membantu UKM memanfaatkan peluang pasar sekaligus mengatasi hambatan yang muncul. Tantangan yang dihadapi UKM mencakup perubahan perilaku konsumen, perkembangan teknologi yang cepat, dan persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan ini, fleksibilitas struktur organisasi dan kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi baru menjadi faktor penentu keberhasilan.

Untuk meningkatkan kemampuan adaptasi, UKM perlu berinvestasi dalam pelatihan karyawan agar dapat menguasai teknologi terbaru, meningkatkan efisiensi operasional, serta merespons kebutuhan konsumen dengan lebih baik. Selain itu, manajemen juga perlu proaktif dalam membangun tim kerja yang tangguh, mampu menghadapi tantangan baru, dan berinovasi



dalam menciptakan solusi bisnis yang relevan. Dengan strategi yang tepat, UKM dapat mempertahankan daya saing mereka di tengah perubahan pasar yang semakin kompleks.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya peran strategis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung peningkatan kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Pengelolaan SDM yang efektif menjadi salah satu pilar utama dalam mencapai keberhasilan operasional, khususnya dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, terampil, dan siap menghadapi tantangan bisnis. Berdasarkan studi, UKM yang berinvestasi dalam pelatihan karyawan menunjukkan peningkatan produktivitas hingga 20%. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga memperkuat kolaborasi tim sehingga perusahaan dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi. Meskipun demikian, banyak UKM masih menghadapi kendala berupa keterbatasan anggaran, waktu, dan akses terhadap tenaga ahli yang mampu menjalankan program pelatihan secara terstruktur.

Tantangan lainnya yang dihadapi UKM adalah tingkat turnover karyawan yang tinggi, yang sering kali memengaruhi stabilitas operasional perusahaan. Tingginya angka turnover karyawan tidak hanya menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru, tetapi juga menghambat kelancaran proses bisnis. Penelitian menunjukkan bahwa salah satu penyebab turnover adalah rendahnya insentif finansial serta kurangnya peluang pengembangan karir di dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi seperti pemberian insentif berbasis kinerja, penciptaan budaya kerja yang inklusif, dan penyediaan jalur pengembangan karir menjadi solusi yang efektif. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan cenderung lebih loyal, berkomitmen, dan produktif dalam mendukung tujuan bisnis.

Selain itu, budaya perusahaan yang positif memiliki peran besar dalam memengaruhi motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. UKM dengan budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan inklusi dilaporkan memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja hingga 30%. Budaya kerja yang sehat juga menciptakan suasana yang kondusif untuk komunikasi yang baik, pengurangan konflik internal, dan penguatan semangat kerja. Ketika karyawan merasa terlibat dalam lingkungan yang mendukung, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Di sisi lain, kemampuan UKM untuk beradaptasi dengan perubahan pasar yang dinamis menjadi elemen penting dalam menjaga daya saing usaha. Era digital membawa tantangan baru bagi UKM, termasuk perubahan perilaku konsumen dan kemajuan teknologi yang terus berkembang. Untuk menjawab tantangan ini, UKM perlu memiliki pengelolaan SDM yang fleksibel, yang mampu mengadopsi teknologi baru dan merespons kebutuhan pasar dengan cepat. Proses adaptasi ini memerlukan investasi dalam pengembangan karyawan agar mereka memiliki keterampilan yang relevan dan mampu bekerja secara efisien di tengah perubahan. Namun, sebagian besar UKM masih bergantung pada metode konvensional, sehingga inovasi sering kali terhambat.

Tantangan tambahan yang dihadapi UKM adalah bagaimana menciptakan struktur organisasi yang fleksibel dan mampu mendukung keberlanjutan operasional. Fleksibilitas ini



mencakup kemampuan untuk merancang ulang proses kerja, memanfaatkan teknologi informasi, dan mendukung tim kerja agar lebih tangguh dalam menghadapi tekanan pasar. Pendekatan manajemen perubahan yang efektif juga diperlukan agar UKM dapat memanfaatkan peluang dan mengatasi hambatan yang muncul akibat perubahan pasar. Hal ini membutuhkan pemimpin yang visioner serta manajemen SDM yang mampu memfasilitasi transisi dengan mulus.

Dengan demikian, investasi dalam manajemen SDM yang strategis merupakan langkah penting yang tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga membantu UKM mempertahankan daya saing mereka di pasar global. Manajemen SDM yang terencana dengan baik mampu memberikan solusi atas berbagai tantangan yang dihadapi UKM, mulai dari retensi karyawan, penciptaan budaya kerja yang positif, hingga adaptasi terhadap perubahan pasar. Dengan pendekatan yang terintegrasi, UKM dapat mencapai keberlanjutan usaha sekaligus meningkatkan kontribusi mereka terhadap pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). *PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI RUMAHAN UKM ASKI SPORT*. 1–23.
- Armstrong, D., & Poë, J. C. (2020). The Science Of Human Health - A Context-Based Chemistry Course For Non-Science Majors Incorporating Systems Thinking. *Journal Of Chemical Education*, 97(11), 3957–3965. <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.0c00887>
- Fabiani Sofie, & Sisca Eka Fitria. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12. www.jurnal.uniga.ac.id
- Febrian, D. W., Ansori, K., Roza, N., Syafri, M., Susanto, & Lubis, M. F. (2024). Strategi Manajemen Talent Untuk Peningkatan Kinerja Dan Retensi Karyawan. *Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 4069–4077. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan Dan Minuman Di Era Covid-19. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 9(2), 200–207. <https://doi.org/10.30871/Jaemb.V9i2.3639>
- Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–256. <https://doi.org/10.56521/Manajemen-Dirgantara.V15i2.760>
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.36339/Jmas.V2i1.427>
- Riofita, H., Rifky, Mg., Raudatul Salamah, L., Asrita, R., Nurzanah, S., & Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, U. (2024). Perubahan Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Tantangan Pasar Konsumen Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 21–26. <https://doi.org/10.62017/Jemb>
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal Of Management Review*, 2(2), 198.



<https://doi.org/10.25157/Jmr.V2i2.1795>

Sheehan, M., Garavan, T. N., & Morley, M. J. (2020). Transformational Leadership And Work Unit Innovation: A Dyadic Two-Wave Investigation. *Journal Of Business Research*, 109, 399–412. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.072>

Smalley, K. M., Dessler, A. E., Bekki, S., Deushi, M., Marchand, M., Morgenstern, O., Plummer, D. A., Shibata, K., Yamashita, Y., & Zeng, G. (2017). Contribution Of Different Processes To Changes In Tropical Lower-Stratospheric Water Vapor In Chemistry-Climate Models. *Atmospheric Chemistry And Physics*, 17(13), 8031–8044. <https://doi.org/10.5194/acp-17-8031-2017>