



PANDUAN PRAKTIS

MANAJEMEN UMKM

Optimalisasi Sumber Daya Manusia

Dr. Sutangsa, S.Pd., MAP.

PANDUAN PRAKTIS

MANAJEMEN UMKM

Optimalisasi Sumber Daya Manusia

Dr. Sutangsa, S.Pd., MAP.

PANDUAN PRAKTIS MANAJEMEN UMKM: OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:

Dr. Sutangsa, S.Pd., MAP.

Desain Cover:

Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Neneng Sri Wahyuni

ISBN:

978-634-246-110-5

Cetakan Pertama:

Juli, 2025

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

PRAKATA PENULIS

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya buku ini dapat tersusun dan diselesaikan dengan baik. Buku berjudul *“Panduan Praktis Manajemen UMKM: Optimalisasi Sumber Daya Manusia”* ini hadir sebagai respons terhadap dinamika dan kebutuhan mendesak di lapangan, khususnya dalam penguatan kapasitas sumber daya manusia pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia.

UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional. Data Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan bahwa lebih dari 99% unit usaha di Indonesia tergolong UMKM, dan sektor ini menyerap lebih dari 97% tenaga kerja nasional. Namun demikian, kelemahan dalam aspek pengelolaan SDM masih menjadi hambatan signifikan dalam peningkatan daya saing, produktivitas, dan keberlanjutan usaha.

Buku ini disusun dengan pendekatan integratif antara teori manajemen, regulasi yang relevan, praktik terbaik dari berbagai pelaku UMKM, serta dukungan teknologi digital yang mudah diakses. Dalam setiap bab, pembaca akan menemukan penjelasan yang komprehensif, diperkuat oleh pendapat para pakar dari dalam dan luar negeri, disertai contoh kasus, tabel praktis, serta akses *template* digital yang dapat diimplementasikan secara langsung melalui kode QR.

Harapan penulis, buku ini tidak hanya menjadi referensi akademik, tetapi juga menjadi panduan aplikatif bagi para pelaku UMKM, pendamping usaha, pengajar kewirausahaan, maupun pemangku kebijakan dalam mengembangkan sistem manajemen SDM yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

Penulis menyadari bahwa buku ini tentu masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran konstruktif dari para pembaca sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan inspirasi dalam proses penulisan buku ini.

Bandung, 2025
Dr. Sutangsa, S.Pd, MAP.

DAFTAR ISI

PRAKATA PENULIS	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	xii
BAB 1 MENGAPA SDM PENTING DALAM UMKM	1
A. Peran SDM dalam Daya Saing UMKM	1
B. Masalah Umum yang Dihadapi UMKM Terkait SDM	4
C. Perbedaan Pengelolaan SDM di UMKM dan Perusahaan Besar	8
D. Dampak SDM terhadap Produktivitas dan Pertumbuhan Bisnis	11
BAB 2 MEREKRUT ORANG YANG TEPAT UNTUK UMKM	15
A. Tantangan Rekrutmen dalam Skala UMKM	15
B. Menyusun Job Description yang Jelas dan Praktis	18
C. Strategi Rekrutmen Hemat: Media Sosial, Komunitas, dan Rekomendasi	22
D. Wawancara Efektif dengan Format Sederhana	26
E. Studi Kasus Rekrutmen: Sukses dan Gagal di UMKM	30
BAB 3 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM YANG TERJANGKAU	33
A. Pentingnya Pengembangan Kapasitas Tim Kecil	33
B. Metode Pelatihan Murah: Mentoring, Pairing, On-the-job Training	36
C. Membangun Budaya Belajar di Tempat Kerja	40
D. Manfaat Jangka Panjang dari Investasi SDM	43
E. Template Program Pelatihan 3 Bulanan	46
BAB 4 MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI TIM	51
A. Menyusun Target Kinerja dan Evaluasi yang Jelas	51
B. Memberikan Umpan Balik secara Berkala dan Konstruktif	55
C. Sistem Insentif: Uang, Pujian, dan Penghargaan Non-Material	58
D. Meningkatkan Loyalitas Tanpa Harus Menguras Kas	61
E. Studi Kasus: Peningkatan Kinerja Melalui Insentif Kreatif	64
BAB 5 MEMBANGUN KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA YANG SEHAT	67
A. Komunikasi Terbuka sebagai Pondasi Tim	67
B. Rapat Tim: Kapan Perlu, Bagaimana Formatnya	70
C. Membangun Nilai-Nilai Bersama dalam Usaha	73
D. Menyelesaikan Konflik Kecil secara Bijaksana	77
E. Menyusun Kode Etik Sederhana untuk Tim	80
BAB 6 DIGITALISASI MANAJEMEN SDM DI UMKM	85
A. Mengapa UMKM Perlu Digitalisasi SDM	85
B. Alat Gratis dan Mudah: Google Form, Trello, Notion	88

C. Contoh Digitalisasi Proses: Absensi, Jadwal, Evaluasi	91
D. Langkah Bertahap Menuju SDM Digital.....	95
BAB 7 MENGELOLA SDM DALAM UMKM KELUARGA.....	99
A. Tantangan dalam Usaha Keluarga	99
B. Profesionalisme vs Hubungan Darah.....	102
C. Strategi Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab.....	104
D. Regenerasi dan Pengambilan Keputusan Objektif	107
E. Studi Kasus UMKM Keluarga yang Sukses	111
BAB 8 MANAJEMEN SDM DI MASA KRISIS	115
A. Menghadapi Penurunan Omzet dan Ketidakpastian	115
B. Alternatif PHK: Pemotongan Jam, Peran Ganda, dan WFH.....	118
C. Komunikasi Krisis kepada Tim	121
D. Contoh Adaptasi SDM saat Pandemi.....	124
E. Membangun Ketahanan Tim di Masa Sulit	127
BAB 9 ASPEK HUKUM DASAR DALAM PENGELOLAAN SDM UMKM.....	131
A. Status Pekerja: Tetap, Kontrak, dan Harian.....	131
B. Hak dan Kewajiban Dasar Karyawan dan Pemilik Usaha.....	134
C. Mengenal Upah Minimum dan Jam Kerja yang Wajar.....	137
D. Membuat Perjanjian Kerja Sederhana namun Sah	140
E. Perlindungan Hukum bagi UMKM: Tips Praktis.....	145
BAB 10 STUDI KASUS INSPIRATIF UMKM INDONESIA	149
A. UMKM Kuliner: Mengelola Tim Produksi yang Dinamis.....	149
B. UMKM Fashion: Loyalitas di Balik Mesin Jahit	152
C. UMKM Digital: Kerja Fleksibel, Output Maksimal	155
D. Wawancara Pemilik UMKM: “Belajar dari Kegagalan SDM”	159
E. Transformasi SDM Sebelum dan Sesudah Pelatihan.....	162
BAB 11 PANDUAN 30 HARI MENINGKATKAN SDM UMKM	165
A. Minggu 1: Evaluasi Tim dan Identifikasi Masalah.....	165
B. Minggu 2: Perbaikan Proses Kerja dan Komunikasi	168
C. Minggu 3: Penguatan Motivasi dan Pelatihan Dasar	171
D. Minggu 4: Evaluasi, Penyesuaian, dan Apresiasi	174
BAB 12 ALAT BANTU DAN TEMPLATE PRAKTIS	179
A. Contoh Job Description (berbagai posisi umum)	179
B. Form Evaluasi Kinerja Bulanan	182
C. Jadwal Pelatihan dan Checklist Harian	186
D. Format Notulen Rapat Tim	189
E. Template Kontrak Kerja Sederhana.....	192

PENUTUP.....	197
LAMPIRAN.....	207
DAFTAR PUSTAKA.....	219
PROFIL PENULIS.....	229

BAB 1

MENGAPA SDM PENTING DALAM UMKM

A. PERAN SDM DALAM DAYA SAING UMKM

a. Pengantar

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menjamin keberlangsungan, pertumbuhan, dan daya saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Di tengah perubahan teknologi, globalisasi, dan semakin ketatnya persaingan pasar, keunggulan suatu usaha tidak lagi hanya ditentukan oleh besarnya modal atau kecanggihan teknologi, melainkan oleh kualitas, kompetensi, dan fleksibilitas SDM yang menggerakkan usaha tersebut.

Sebagaimana dikemukakan oleh Barney (1991) dalam *Resource-Based View* (RBV), SDM merupakan sumber daya strategis apabila memiliki karakteristik:

- *Valuable* (bernilai),
- *Rare* (langka),
- *Inimitable* (sulit ditiru),
- *Organized* (terorganisasi dengan baik).

Jika UMKM mampu mengembangkan SDM yang memenuhi empat kriteria tersebut, maka keunggulan bersaing jangka panjang dapat dicapai.

b. Konteks Indonesia: SDM sebagai Titik Lemah UMKM

Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM RI (2023):

- Lebih dari **70% pelaku UMKM** tidak memiliki latar belakang pendidikan manajerial atau keuangan,
- Sekitar **85% tenaga kerja UMKM** belum pernah mengikuti pelatihan teknis maupun manajerial,
- Sebagian besar UMKM belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang baku, meliputi rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan pengembangan karyawan.

Akibatnya, banyak UMKM menghadapi tantangan serius, seperti:

- Rendahnya kapasitas inovasi,
- Ketidakmampuan menjaga mutu produk dan layanan,
- Konflik kerja internal yang tidak tertangani,

BAB 2

MEREKRUT ORANG YANG TEPAT UNTUK UMKM

A. TANTANGAN REKRUTMEN DALAM SKALA UMKM

a. Pengantar

Rekrutmen merupakan salah satu proses kunci dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat baik dari segi kompetensi maupun kesesuaian nilai budaya organisasi. Namun demikian, dalam konteks *Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah* (UMKM), proses rekrutmen menghadapi sejumlah tantangan struktural, finansial, dan kultural yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan berskala besar.

Sebagaimana ditegaskan oleh Armstrong (2006), *“Recruitment is not merely about filling vacancies. It's a strategic process that determines organizational performance in the long run.”*

Keterbatasan sumber daya, rendahnya *employer branding*, serta belum adanya sistem rekrutmen yang formal menjadi tantangan umum dalam proses rekrutmen di kalangan UMKM.

b. Tantangan Rekrutmen di UMKM

1. Keterbatasan Anggaran

Sebagian besar UMKM belum memiliki alokasi anggaran khusus untuk kegiatan rekrutmen. Hal ini berdampak pada:

- Tidak adanya iklan lowongan kerja yang dipublikasikan secara luas.
- Terbatasnya jangkauan terhadap kandidat yang berkualitas tinggi.
- Minimnya pemanfaatan jasa profesional seperti konsultan SDM atau platform rekrutmen digital berbayar.

2. Proses Rekrutmen Tidak Terstruktur

Rekrutmen pada UMKM umumnya masih dilakukan secara informal, seperti:

- Perekrutan dari kerabat, tetangga, atau berdasarkan rekomendasi pribadi.
- Ketidadaan deskripsi pekerjaan (*job description*) yang jelas.
- Tidak adanya seleksi berbasis kompetensi atau pengujian formal.

BAB 3

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM YANG TERJANGKAU

A. PENTINGNYA PENGEMBANGAN KAPASITAS TIM KECIL

a. Pendahuluan

Dalam dunia *Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)*, mayoritas kegiatan usaha dijalankan oleh tim yang sangat kecil bahkan sering kali hanya terdiri atas dua hingga lima orang. Dalam struktur yang ramping seperti ini, keberhasilan usaha sangat ditentukan oleh sinergi, keterampilan, dan kapasitas kerja dari setiap individu yang terlibat.

Oleh karena itu, pengembangan kapasitas tim bukanlah sekadar pelatihan teknis, melainkan bagian dari strategi jangka panjang untuk meningkatkan daya saing dan keberlangsungan bisnis.

“Dalam organisasi kecil, setiap anggota adalah tulang punggung. Kapasitas individu akan langsung mencerminkan kapasitas organisasi.” Prof. John P. Kotter, Harvard Business School.

b. Konsep Pengembangan Kapasitas Tim Kecil

Pengembangan kapasitas tim kecil adalah proses sistematis untuk meningkatkan efektivitas tim melalui peningkatan kemampuan individu dan kolektif. Kegiatan ini mencakup:

- Peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis maupun non-teknis.
- Perbaikan pola kerja, komunikasi, dan kolaborasi internal.
- Penumbuhan budaya kerja yang sehat, terbuka, dan adaptif.
- Pemberdayaan individu agar mampu mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugasnya.

Tim kecil yang terus berkembang akan lebih tangguh dalam menghadapi krisis, lebih efisien dalam menjalankan operasional harian, serta mampu berinovasi secara berkelanjutan.

BAB 4

MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI TIM

A. MENYUSUN TARGET KINERJA DAN EVALUASI YANG JELAS

a. Pendahuluan

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah ketiadaan target kerja yang terukur serta sistem evaluasi kinerja yang jelas. Ketidakjelasan ini dapat berdampak pada rendahnya produktivitas, kesulitan dalam menilai kontribusi individu, serta lemahnya pengambilan keputusan berbasis data.

Penyusunan *performance target* dan sistem evaluasi yang terstruktur merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi kerja, akuntabilitas, serta motivasi karyawan secara berkelanjutan.

b. Pentingnya Target dan Evaluasi Kinerja

Menurut Robert Bacal (2004) dalam bukunya *Performance Management*, penyusunan target kinerja dan evaluasi bertujuan untuk:

- Memberikan arah dan kejelasan peran bagi setiap individu
- Meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja
- Menyediakan dasar objektif untuk *reward* dan *punishment*
- Mendorong budaya kerja yang terukur dan fokus pada hasil
“If you can’t measure it, you can’t manage it.” – *Peter Drucker*.

c. Langkah-Langkah Menyusun Target Kinerja

1. Identifikasi Tujuan Bisnis UMKM

Target kinerja harus selaras dengan visi, misi, dan sasaran utama usaha, seperti peningkatan penjualan, efisiensi produksi, atau peningkatan kepuasan pelanggan.

2. Gunakan Prinsip SMART

Target yang efektif mengikuti kriteria *SMART*:

BAB 5

MEMBANGUN KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA YANG SEHAT

A. KOMUNIKASI TERBUKA SEBAGAI PONDASI TIM

a. Pengantar

Komunikasi terbuka merupakan jantung dari kerja tim yang efektif. Dalam lingkungan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), di mana struktur organisasi biasanya sederhana dan informal, praktik komunikasi yang terbuka menjadi fondasi utama untuk membangun kepercayaan, memperkuat koordinasi, dan mendorong kolaborasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk justru menjadi salah satu penyebab utama munculnya konflik, rendahnya produktivitas, hingga tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*).

b. Pengertian Komunikasi Terbuka

Komunikasi terbuka adalah proses pertukaran informasi yang berlangsung secara jujur, transparan, dan dua arah, tanpa rasa takut atau hambatan dari pihak mana pun. Komunikasi ini memungkinkan semua anggota tim menyampaikan ide, pendapat, maupun kritik secara konstruktif. Ciri-ciri komunikasi terbuka dalam tim:

- Informasi mengalir dua arah: dari pimpinan ke staf dan sebaliknya.
- Tersedianya ruang untuk menyampaikan ide, kritik, dan masukan.
- Tidak ada rasa takut untuk berbicara jujur.
- Adanya saluran formal dan informal yang mendorong dialog yang sehat.

c. Pandangan Para Pakar

1. Edgar Schein (2010) menekankan pentingnya *psychological safety* atau rasa aman secara psikologis sebagai prasyarat komunikasi terbuka dan budaya organisasi yang sehat.
2. Stephen R. Covey (2006) dalam bukunya *The Speed of Trust* menyatakan bahwa kepercayaan yang dibangun melalui komunikasi terbuka dapat mempercepat pengambilan keputusan dan memperkuat kolaborasi tim.
3. Patrick Lencioni dalam *The Five Dysfunctions of a Team* menegaskan bahwa “absennya kepercayaan” merupakan disfungsi tim paling mendasar, yang biasanya berakar pada kegagalan dalam membangun komunikasi terbuka.

BAB 6

DIGITALISASI MANAJEMEN SDM DI UMKM

A. MENGAPA UMKM PERLU DIGITALISASI SDM

a. Pengantar dan Konteks

Digitalisasi sumber daya manusia (SDM) atau *digital HR* merujuk pada penerapan teknologi dalam pengelolaan aspek-aspek ketenagakerjaan seperti rekrutmen, pencatatan kehadiran, penggajian, evaluasi kinerja, hingga analisis data karyawan. Bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), digitalisasi bukan sekadar mengikuti tren, tetapi merupakan kebutuhan strategis untuk meningkatkan daya saing, efisiensi operasional, dan kesiapan menghadapi bonus demografi Indonesia menuju tahun 2045.

b. Manfaat Utama Digitalisasi SDM bagi UMKM

1. Efisiensi Administratif
Otomatisasi dalam pencatatan absensi, cuti, dan penggajian membantu mengurangi pekerjaan manual serta meminimalkan risiko kesalahan (LinovHR.com).
2. Pusat Data Terintegrasi
Seluruh data karyawan tersimpan secara rapi, aman, dan mudah diakses untuk kepentingan evaluasi maupun kepatuhan hukum.
3. Manajemen Talenta dan Perekrutan Digital
Platform daring mempermudah proses seleksi dan penyaringan kandidat, bahkan dapat memanfaatkan *artificial intelligence (AI)* untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja (TheGuardian.com, Reddit.com).
4. Evaluasi Kinerja Berbasis Data
Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara *real-time* menggunakan indikator kunci (*Key Performance Indicators/KPI*), mengurangi bias subjektif dan mendukung pengembangan profesional.
5. Kepatuhan terhadap Regulasi
Fitur otomatis dalam sistem digital membantu perhitungan cuti, tunjangan, dan dokumen ketenagakerjaan agar sesuai peraturan yang berlaku (Swa.co.id, Reddit.com).

BAB 7

MENGELOLA SDM

DALAM UMKM KELUARGA

A. TANTANGAN DALAM USAHA KELUARGA

a. Pendahuluan

Usaha keluarga merupakan tulang punggung perekonomian di banyak negara, termasuk Indonesia, di mana UMKM berbasis keluarga mendominasi lanskap ekonomi. Meskipun memiliki keunggulan seperti loyalitas tinggi, nilai-nilai yang selaras, serta kepercayaan antaranggota, usaha keluarga juga menghadapi tantangan unik yang sering kali menghambat keberlanjutan dan pertumbuhan bisnis. Memahami tantangan ini sangat penting agar usaha keluarga dapat bertahan dan berkembang lintas generasi.

b. Tantangan Utama dalam Usaha Keluarga

Berikut adalah tantangan paling umum yang dihadapi oleh usaha keluarga:

Tantangan	Penjelasan Singkat
1. Konflik antaranggota keluarga	Persaingan atau kecemburuan dalam pembagian peran dan warisan yang dapat merusak hubungan keluarga (scholarhub.ui.ac.id).
2. Nepotisme dan resistensi terhadap profesionalisasi	Kecenderungan mengangkat anggota keluarga yang kurang kompeten dan menolak kehadiran tenaga profesional dari luar.
3. Kurangnya struktur formal dan tata kelola	Banyak usaha keluarga tidak memiliki kebijakan formal, prosedur operasional standar (SOP), atau struktur organisasi yang tertata.
4. Perencanaan suksesi yang lemah	Tidak adanya perencanaan suksesi menyebabkan ketidakpastian saat pemilik pensiun atau meninggal dunia.
5. Kesulitan dalam pendanaan dan ekspansi	Terbatasnya akses modal serta keengganan untuk membuka kepemilikan kepada investor eksternal.

BAB 8

MANAJEMEN SDM DI MASA KRISIS

A. MENGHADAPI PENURUNAN OMZET DAN KETIDAKPASTIAN

a. Pendahuluan

UMKM merupakan sektor ekonomi yang sangat rentan terhadap tekanan eksternal, terutama dalam menghadapi penurunan omzet dan ketidakpastian. Kondisi ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti krisis ekonomi, pandemi, inflasi, perubahan kebijakan, hingga gangguan rantai pasok. Penurunan omzet berdampak langsung terhadap keberlangsungan usaha, arus kas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang adaptif dan antisipatif agar UMKM dapat tetap bertahan dan berkembang di tengah kondisi yang tidak menentu.

b. Faktor Penyebab Penurunan Omzet dan Ketidakpastian dalam UMKM

Faktor	Contoh
Perubahan permintaan pasar	Produk menjadi kurang relevan atau kalah bersaing
Gangguan distribusi/logistik	Keterlambatan pengiriman bahan baku atau barang jadi
Ketergantungan pada satu pasar	UMKM ekspor terpukul saat terjadi krisis di negara tujuan
Ketidakstabilan harga bahan baku	Lonjakan harga yang menekan margin keuntungan
Perubahan kebijakan pemerintah	Contoh: kebijakan PPKM, perubahan tarif pajak, pembatasan mobilitas
Perubahan perilaku konsumen	Pergeseran preferensi ke produk digital atau ramah lingkungan

c. Pendekatan Strategis Menghadapi Penurunan Omzet

- Diversifikasi Produk dan Pasar
 - Pendapat pakar:* Kotler & Keller (2022) menyatakan bahwa diversifikasi merupakan strategi defensif yang efektif untuk memperluas peluang dan mengurangi risiko.
 - Contoh:* UMKM kuliner memperluas lini bisnis dari penjualan camilan fisik menjadi kelas daring memasak atau e-book resep.

BAB 9

ASPEK HUKUM DASAR DALAM PENGELOLAAN SDM UMKM

A. STATUS PEKERJA: TETAP, KONTRAK, DAN HARIAN

a. Pengertian dan Kategori Status Pekerja

Dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pada sektor UMKM, pemahaman terhadap *status hubungan kerja* sangat penting, baik dalam rangka kepatuhan hukum maupun untuk optimalisasi produktivitas. Secara umum, terdapat tiga kategori utama pekerja berdasarkan status hubungan kerja:

Jenis Status	Definisi Umum	Karakteristik Utama
<i>Pekerja Tetap</i>	Pekerja dengan hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu	Hubungan kerja jangka panjang, berhak atas seluruh manfaat ketenagakerjaan
<i>Pekerja Kontrak (PKWT)</i>	Pekerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja tertulis	Durasi kerja terbatas, tidak diperuntukkan bagi pekerjaan bersifat tetap
<i>Pekerja Harian Lepas</i>	Pekerja berdasarkan kebutuhan harian atau mingguan	Fleksibel, namun hanya berhak atas hak minimum tertentu sesuai ketentuan

b. Landasan Hukum dan Regulasi

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Menjadi dasar pengaturan jenis hubungan kerja serta hak dan kewajiban pekerja.
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021
Turunan dari *Undang-Undang Cipta Kerja* yang mengatur lebih rinci mengenai:
 - Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 - Alur rekrutmen pekerja kontrak
 - Kewajiban pemberi kerja terhadap jaminan sosial
- Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan
Mewajibkan setiap pemberi kerja, termasuk UMKM, untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya baik tetap maupun kontrak ke dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan.

BAB 10

STUDI KASUS

INSPIRATIF UMKM INDONESIA

A. UMKM KULINER: MENGELOLA TIM PRODUKSI YANG DINAMIS

a. Karakteristik Produksi UMKM Kuliner

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (*UMKM*) di sektor kuliner merupakan unit usaha yang sangat dinamis dan padat karya. Karakteristik produksi dalam sektor ini antara lain:

- Proses kerja yang bersifat berulang dan berbasis keterampilan praktis.
- Ketergantungan tinggi pada kerja tim dalam durasi pendek (harian) dan ritme yang cepat.
- Permintaan pasar yang fluktuatif, tergantung musim, jam makan, dan hari libur.
- Produk cepat rusak, sehingga presisi dan kecepatan produksi menjadi sangat krusial.
- Struktur organisasi yang relatif sederhana, umumnya dalam skala kecil hingga menengah.

b. Tantangan dalam Mengelola Tim Produksi Kuliner

1. Variasi Permintaan
Permintaan tidak stabil, sehingga memerlukan fleksibilitas dalam jumlah dan jam kerja tenaga kerja.
2. Standar Kualitas Produk
Konsistensi rasa, kebersihan, dan penyajian harus tetap terjaga meskipun terjadi pergantian staf.
3. Produktivitas dan Efisiensi
Proses produksi harus cepat dan efisien, namun tetap mempertahankan standar kualitas.
4. Komunikasi Antaranggota Tim
Koordinasi yang baik antara dapur, penyaji, dan kasir sangat dibutuhkan agar layanan tidak terganggu.
5. Tingkat Turnover Tinggi
Banyak staf produksi berasal dari pekerja informal atau tidak tetap, sehingga pelatihan berulang menjadi tantangan.

BAB 11

PANDUAN 30 HARI

MENINGKATKAN SDM UMKM

A. MINGGU PERTAMA: EVALUASI TIM DAN IDENTIFIKASI MASALAH

a. Pengantar: Mengapa Evaluasi Tim Harus Dimulai di Minggu Pertama?

Langkah awal yang krusial dalam manajemen *Sumber Daya Manusia (SDM)* di lingkungan UMKM adalah melakukan evaluasi tim secara sistematis dan objektif. Evaluasi ini tidak hanya bertujuan menilai performa, tetapi juga untuk mengidentifikasi akar permasalahan yang menghambat produktivitas, kolaborasi, dan efisiensi kerja.

Menurut Stephen P. Robbins (2020) dalam buku *Organizational Behavior*, evaluasi yang akurat merupakan “*jembatan antara persepsi dan perbaikan*”, karena memberikan landasan berbasis data bagi pengambilan keputusan manajerial.

b. Tujuan Evaluasi pada Minggu Pertama

- Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap individu dalam tim
- Menemukan hambatan yang bersifat teknis maupun perilaku
- Mengukur kesesuaian antara tugas dengan kompetensi yang dimiliki
- Menyusun dasar pengambilan keputusan untuk pelatihan, rotasi, atau restrukturisasi tim.

c. Langkah-Langkah Evaluasi Tim Minggu Pertama

1. Observasi Langsung

Pemilik usaha atau manajer melakukan pemantauan langsung terhadap aktivitas harian tim. Fokus utama antara lain:

- Pola kerja
- Interaksi antaranggota
- Ketepatan waktu
- Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas

2. Wawancara dan Diskusi Personal

Lakukan percakapan secara terbuka dengan masing-masing anggota tim.

Contoh pertanyaan:

- “*Apa kesulitan utama Anda dalam menjalankan tugas?*”
- “*Apa yang bisa ditingkatkan dari lingkungan kerja saat ini?*”

BAB 12

ALAT BANTU DAN TEMPLATE PRAKTIS

A. CONTOH *JOB DESCRIPTION* (BERBAGAI POSISI UMUM)

a. Pendahuluan: Pentingnya *Job Description* dalam UMKM

Job description (deskripsi pekerjaan) merupakan dokumen yang merinci tanggung jawab, tugas utama, wewenang, dan hubungan kerja dari suatu posisi dalam organisasi. Dalam konteks UMKM, *job description* berfungsi sebagai alat komunikasi struktural antara pemilik usaha dan karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih tugas maupun konflik kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2010), *job description* yang jelas dapat meningkatkan akuntabilitas, mengurangi ketidakpastian tugas, serta mendorong efisiensi dan produktivitas kerja.

b. Manfaat *Job Description* bagi UMKM

1. Menjelaskan ekspektasi kerja secara objektif.
2. Menjadi dasar dalam evaluasi kinerja dan sistem insentif.
3. Mempermudah proses rekrutmen dan pelatihan.
4. Meminimalkan konflik internal antarkaryawan.
5. Membantu pemenuhan regulasi ketenagakerjaan.

c. Struktur Umum *Job Description*

Dokumen *job description* yang efektif umumnya memuat:

1. Nama posisi/jabatan
2. Tujuan pekerjaan
3. Tugas dan tanggung jawab
4. Kualifikasi minimum
5. Hubungan kerja (atasan & rekan kerja)
6. Indikator Kinerja (*Key Performance Indicator* / KPI).

d. Contoh *Job Description* Posisi Umum di UMKM

1. Staf Produksi (UMKM Kuliner)

Komponen	Isi
Nama Posisi	Staf Produksi Roti & Kue
Tujuan Pekerjaan	Menyiapkan dan memproduksi makanan sesuai standar kualitas dan jumlah

PENUTUP

A. RANGKUMAN PRINSIP-PRINSIP KUNCI SDM DALAM UMKM

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (*SDM*) merupakan aset utama dalam setiap organisasi, termasuk dalam sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (*UMKM*). Meskipun skala usahanya kecil, justru pengelolaan *SDM* yang tepat menjadi pembeda utama antara *UMKM* yang stagnan dengan *UMKM* yang mampu berkembang pesat.

“Good people are not just a resource, they are the soul of small enterprises.” Jim Collins, penulis buku *Good to Great*.

Mengelola *SDM* dalam *UMKM* tidak menuntut sistem yang kompleks. Namun, keberhasilan sangat ditentukan oleh penerapan prinsip-prinsip dasar yang dijalankan secara konsisten. Prinsip-prinsip ini bersifat universal, namun perlu disesuaikan dengan karakteristik khas *UMKM* yang cenderung dinamis, fleksibel, dan berbasis relasi personal.

2. Prinsip-Prinsip Kunci *SDM* dalam *UMKM*

No	Prinsip Kunci	Penjelasan
1	Rekrutmen yang Tepat Sasaran	Proses rekrutmen disesuaikan dengan kebutuhan operasional nyata dan karakteristik usaha. Tidak harus lulusan tinggi, tetapi <i>tepat orang-tepat peran</i> .
2	Pelatihan Berbasis Praktik	Fokus pada <i>learning by doing</i> . Pelatihan bersifat singkat, praktis, dan langsung dapat diaplikasikan.
3	Kompensasi yang Layak dan Adil	Menyediakan upah sesuai kontribusi kerja dan standar UMP/UMK, dengan tambahan insentif berbasis kinerja.
4	Kedekatan Emosional dan Budaya Kerja Positif	Membangun hubungan kekeluargaan yang sehat. Pemilik <i>UMKM</i> berperan sebagai <i>leader</i> , bukan hanya <i>boss</i> .
5	Evaluasi Kinerja yang Sederhana namun Berkala	Evaluasi cukup dilakukan harian atau mingguan dengan indikator sederhana, seperti target produksi atau kepuasan pelanggan.
6	Keadilan dan Transparansi	Keputusan terkait cuti, bonus, promosi, dan lainnya harus dilakukan secara terbuka dan adil untuk menghindari kecemburuan sosial.
7	Kepatuhan terhadap Regulasi Ketenagakerjaan	Meski beroperasi dalam skala kecil, <i>UMKM</i> tetap wajib memenuhi aturan dasar ketenagakerjaan seperti upah minimum, jam kerja, dan hak cuti.
8	Peningkatan Kapasitas Berkelanjutan	<i>SDM</i> dilibatkan dalam pelatihan, komunitas belajar, atau pembelajaran dari pengalaman lapangan secara berkesinambungan.

LAMPIRAN

A. DAFTAR TOOLS & APLIKASI YANG DIREKOMENDASIKAN

1. Pendahuluan: Mengapa UMKM Perlu Menggunakan *Tools* Digital?

Digitalisasi telah menjadi kebutuhan utama bagi UMKM untuk tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika perubahan pasar dan kemajuan teknologi. *Tools* dan aplikasi digital bukan sekadar alat bantu, melainkan *kunci* dalam meningkatkan efisiensi, memperkuat kolaborasi, mengelola tim, memasarkan produk, hingga mencatat keuangan secara sistematis.

“The adoption of digital tools significantly boosts the productivity and competitiveness of small businesses.” OECD, 2021

Banyak UMKM yang sebelumnya mengandalkan sistem manual kini mampu menghemat waktu, tenaga, dan biaya melalui penggunaan teknologi yang tepat guna.

2. Kategori *Tools* & Aplikasi yang Direkomendasikan

Berikut adalah klasifikasi *tools* dan aplikasi digital yang sesuai dengan kebutuhan umum UMKM:

Kategori	Fungsi	Contoh Tools	Keterangan
<i>Manajemen Tim & Kolaborasi</i>	Mengatur tugas, koordinasi, dan monitoring kerja	Trello, Asana, Slack	Cocok untuk usaha kecil hingga menengah yang memiliki banyak tim
<i>Komunikasi Internal & Eksternal</i>	Diskusi tim dan rapat daring	Zoom, Google Meet, WhatsApp Business	Kompatibel dengan perangkat mobile
<i>Absensi & Jam Kerja</i>	Mencatat kehadiran dan waktu kerja karyawan	Talenta, Hadirr, Jibble	Tersedia fitur GPS dan integrasi dengan sistem penggajian
<i>Rekrutmen & Data SDM</i>	Manajemen data pegawai dan kontrak kerja	Gadjian, KaryaONE	Mendukung kepatuhan terhadap UU Ketenagakerjaan
<i>Pembelajaran & Pelatihan (LMS)</i>	& Sistem <i>e-learning</i> internal dan eksternal	Google Classroom, Moodle, Skill Academy	Mendukung pelatihan karyawan secara berkala
<i>Penggajian & Administrasi</i>	Mengelola gaji, BPJS, dan pajak (PPH 21)	Mekari, Talenta, Sleekr, LinovHR	Sesuai dengan regulasi perpajakan dan ketenagakerjaan
<i>Manajemen Keuangan</i>	Pencatatan keuangan dan arus kas harian	Accurate, BukuKas, QuickBooks	Memudahkan transparansi dan proses audit sederhana

DAFTAR PUSTAKA

- (BPS), B. P. (2023). *Statistik UMKM Indonesia*. Jakarta: BPS.
- (IFC), I. F. (2021). *MSME Skills Development and Job Creation in Emerging Markets*. Retrieved from International Finance Corporation (IFC): International Finance Corporation (IFC)
- (ILO), I. L. (2022). *Decent Work for Small and Medium Enterprises*. Retrieved from www.ilo.org: www.ilo.org
- (ITC), I. T. (2021). *SME Competitiveness Outlook: Empowering SMEs Through Skills Development*. Geneva: International Trade Centre (ITC).
- (JILPT), J. I. (2020). *Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT), 2020*. Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT).
- (KOMINFO), K. K. (2022). *Roadmap UMKM Go Digital 2024*. Jakarta: KOMINFO.
- (LAN), L. A. (2022). *Inovasi Pengembangan SDM pada UMKM Daerah*. Jakarta: LAN-RI.
- (LPPI), L. P. (2020). *Pembiayaan dan Pemberdayaan UMKM di Era Digital*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI).
- (OJK), O. J. (2021). *Literasi Keuangan untuk Pelaku UMKM Indonesia*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan (OJK).
- 26000, I. (2010). *Guidance on Social Responsibility*. Jenewa: ISO 26000.
- 45001, I. (2018). *ISO 45001:2018 – Occupational health and safety management systems*. Jenewa: ISO 45001.
- 9001, I. (2015). *ISO 9001:2015 tentang Sistem Manajemen Mutu*. Jenewa: ISO 9001.
- Accenture. (2021). *The Future of Work for Small Businesses*. Accenture.
- Arifin, Z. (2020). *Kewirausahaan UMKM dan Digitalisasi Bisnis*. Malang: UB Press.
- Armstrong, M. &. (2007). *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. London: Kogan Page.
- Bacal, R. (2004). *Performance Management*. New York City: McGraw-Hill.
- Bank), A. (. (2020). *The Role of SMEs in Asia's Post-COVID Recovery*. Manila: ADB (Asian Development Bank).
- Bank, W. (2020). *Enhancing Human Capital in SMEs*. Washington, D.C: World Bank.

- Bank, W. (2020). *Enhancing Productivity of SMEs in Developing Countries*. Washington, D.C: World Bank.
- Bank, W. (2020). *Improving the Performance of Micro, Small, and Medium Enterprises*. Retrieved from www.worldbank.org: www.worldbank.org
- Bank, W. (2020). *SMEs and Human Capital Development*. Washington, D.C: World Bank.
- Bappenas. (2020). *Strategi Nasional Pemberdayaan UMKM 2020–2024*. Jakarta: Bappenas.
- Bappenas. (2021). *Strategi Nasional Pengembangan UMKM 2020–2024*. Jakarta: Bappenas.
- Bappenas. (2024). *RPJMN 2020–2024*. Jakarta: Bappenas.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*.
- Baron, R. A. (2008). The Role of Human Capital in New Venture Creation: Evidence from the Entrepreneurial Process. *Journal of Business Venturing*, 23(6), 635–652.
- Becker, B. E. (2006). Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here? . *Journal of Management*, 32(6), 898–925.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bloom, N. S. (2012). The Organization of Firms across Countries. *Quarterly Journal of Economics*, 127(4), 1663–1705.
- Boatright, J. R. (2009). *Ethics and the Conduct of Business*. London: Pearson Education.
- Bock, L. (2015). *Work Rules!* New York City: Twelve Books.
- BPS. (2022). *Statistik UMKM Indonesia*. Jakarta: BPS.
- BPS. (2023). *Profil UMKM Indonesia 2023: Sektor, Wilayah, dan Daya Saing*. Jakarta: BPS.
- Brodjonegoro, B. (2020). *UMKM Naik Kelas: Strategi dan Tantangan*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Cascio, W. (2015). *Managing Human Resources*. New York City: McGraw-Hill Education.
- Collins, J. &. (1994). *Built to Last*. New York City: HarperBusiness.
- Collins, J. (2001). *Good to Great*. New York City: HarperBusiness.
- Company, M. &. (2020). *Unlocking Indonesia's Digital Opportunity for SMEs*. Retrieved from www.mckinsey.com: www.mckinsey.com
- Company, M. &. (2021). *Digital Indonesia: Unlocking the Potential of SMEs*.
- Company, M. &. (2023). *The State of Human Capital Development*.

- Covey, S. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Mumbai: Free Press.
- Covey, S. R. (2006). *The Speed of Trust*. Free Press.
- Damayanti, V. D. (2022). Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kinerja UMKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 45–58.
- Dana, D. (2001). *Managing Differences: How to Build Better Relationships at Work and Home*. MTI Publications.
- Deci, E. L. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum.
- Deloitte. (2022). *SME Digital Transformation in Southeast Asia*. London: Deloitte.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. London: Pearson.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management (15th ed.)*. London: Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (15th ed.)*. London: Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. London: Pearson Education.
- Drucker, P. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. New York City: HarperBusiness.
- Ethics, J. I. (2020). *Model Code of Ethics*. Retrieved from Josephson Institute of Ethics: <https://josephsoninstitute.org/>
- Excellence, B. C. (2023). *Pelatihan UMKM Mitra Binaan BUMN: Panduan SDM & Pemasaran*. Jakarta: BUMN Center of Excellence.
- Forum, W. E. (2020). *The Future of Small Businesses in the Global Economy*. Jenewa: World Economic Forum.
- Gallup. (2020). *State of the Global Workplace Report*. State of the Global Workplace Report.
- Gamage, A. S. (2007). Recruitment and Selection Practices in Small and Medium Enterprises. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 3(1).
- Gatewood, R. F. (2010). *Human Resource Selection*. Boston: Cengage Learning.
- Giriantari, I. A. (2021). Model Pelatihan UMKM Digital di Bali. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat*, 5(1).
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hastuti, S. (2022). *Pelatihan Berbasis Usaha Kecil dan Mikro*. Jakarta: Penerbit Kemenkop UKM.
- Hendry, C. (2005). *Human Resource Management*. Oxfordshire: Routledge.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York City: Wiley.
- Hubeis, A. V. (2017). *Manajemen Strategis UMKM di Indonesia*. Bogor: IPB Press.

- Hutchinson, K. (2014). Learning and development in SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*.
- Hyman, J. (2017). *Recruit Rockstars*. Lioncrest Publishing.
- ILO. (2021). *Building Skills for Sustainable SMEs*. Jenewa: ILO.
- ILO. (2021). *Decent Work in the Informal Economy*. Jenewa: ILO.
- ILO. (2021). *Training and Productivity in Small Enterprises*. Jenewa: ILO.
- ILO. (2022). *Skills for Trade and Economic Diversification (STED)*. Jenewa: ILO.
- Indonesia, P. P. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM*. Jakarta: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia.
- Indonesia, U. (2022). *Policy Brief: Supporting MSMEs Post COVID-19 Pandemic*. Jakarta: UNDP Indonesia.
- Indonesia, U.-U. R. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Undang-Undang Republik Indonesia.
- Indonesia, U.-U. R. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Undang-Undang Republik Indonesia.
- Indonesia, U.-U. R. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Jakarta: Undang-Undang Republik Indonesia.
- Kartika, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada UMKM. *Jurnal Manajemen & Bisnis Madani*, 8(2), 112–122.
- Kasali, R. (2010). *Cracking Zone*. Jakarta: Mizan.
- Kasali, R. (2014). *Self Driving*. Jakarta: Mizan.
- Kasali, R. (2019). *Self Driving: Mengubah Krisis Menjadi Peluang*. Jakarta: Mizan.
- Kasali, R. (2020). *Self Driving: Menjadi Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Mizan Pustaka.
- Kementerian Desa, P. (2020). *Model Penguatan UMKM Desa Melalui BUMDes dan SDM Profesional*. Jakarta: PDTT.
- Ketenagakerjaan, P. M. (2017). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah*. Jakarta: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.
- Ketenagakerjaan, S. M. (2021). *SE Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2021 tentang Pelatihan dan Sertifikasi SDM UMKM*. Jakarta: SE Menteri Ketenagakerjaan.
- Kitching, J. &. (2002). The Nature of Training and Motivation to Train in Small Firms. *Small Business Research Centre*.

- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard : Harvard Business Review Press.
- KUKM, K. (2022). *Kementerian KUKM. (2022). Modul Pelatihan Manajemen SDM UMKM*. Jakarta: Kementerian KUKM.
- KUKM, P. (2019). *Permen KUKM No. 11 Tahun 2019*. Jakarta: Permen KUKM.
- KUKM, P. (2022). *Permen KUKM No. 2 Tahun 2022*. Jakarta: Permen KUKM.
- KUKM, P. (2022). *Permen KUKM No. 2 Tahun 2022 tentang Pemberdayaan SDM UMKM*. Jakarta: Permen KUKM.
- KUKM, P. (2022). *Permen KUKM No. 2 Tahun 2022 tentang SDM UMKM*. Jakarta: Permen KUKM.
- Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team*. Jossey-Bass.
- Lencioni, P. (2006). *Death by Meeting*. Jossey-Bass.
- LinkedIn. (2017). *Global Recruiting Trends Report*. Sunnyvale: LinkedIn.
- Mada, P. U. (2021). *Modul Pembinaan UMKM Berbasis Digital*. Yogyakarta: UGM Press.
- Mangkuprawira, S. J. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam UMKM*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mathis, R. L. (2004). *Human Resource Management*. South-Western: South-Western.
- Mathis, R. L. (2011). *Human Resource Management (13th ed.)*. South-Western: South-Western.
- Mathis, R. L. (2019). *Human Resource Management (15th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Maulida, F. &. (2022). Analisis SWOT Manajemen SDM UMKM di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 11(1), 45–57.
- Menteri, S. 4. (2021). *SKB 4 Menteri tentang Pembinaan UMKM Tahun 2021*. Jakarta: SKB 4 Menteri.
- Mintzberg, H. (1991). *Organization Design: Fashion or Fit?* Boston: Harvard Business School Press .
- Mulyadi, D. (2020). *UMKM Tangguh: Strategi Bertahan dan Berkembang di Masa Krisis*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, M. N. (2020). *Pemberdayaan UMKM Berbasis Digital*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Nugroho, A. (2020). *Jurnal Pengembangan UMKM Berbasis SDM*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nurlina. (2020). Digitalisasi Manajemen SDM pada UMKM di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(4), 255–268.
- OECD. (2017). *Enhancing the Contributions of SMEs in a Global and Digitalised Economy*. Paris: OECD Publishing.

- OECD. (2021). *SMEs and Human Capital*. Paris: OECD iLibrary.
- OECD. (2021). *Strengthening the Resilience of SMEs after COVID-19*. Paris: OECD .
- OECD. (2022). *SMEs and Human Capital*. Paris: OECD iLibrary.
- OECD. (2022). *SMEs and Human Capital: Investing for Growth*. Paris: OECD.
- Organization, A. P. (2022). *Capacity Building for SME HR Development*. Tokyo: Asian Productivity Organization.
- Permenaker. (2016). *Permenaker No. 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja*. Jakarta: Permenaker.
- Permenaker. (2017). *Permenaker No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah*. Jakarta: Permenaker.
- Permenaker. (2018). *Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Permenaker.
- Permenaker. (2018). *Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja*. Jakarta: Permenaker.
- Permenaker. (2018). *Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang Tata Cara Rekrutmen*. Jakarta: Permenaker.
- Permenaker. (2020). *Permenaker No. 1 Tahun 2020 tentang Struktur dan Skala Upah*. Jakarta: Permenaker .
- Permenaker. (2020). *Permenaker No. 8 Tahun 2020 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Permenaker .
- Permenaker. (2021). *Permenaker No. 5 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*. Jakarta: Permenaker.
- Permenaker. (2022). *Permenaker No. 2 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja*. Jakarta: Permenaker.
- Permenaker. (2022). *Permenaker No. 2 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang UMKM*. Jakarta: Permenaker.
- Permendagri. (2017). *Permendagri No. 97 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengembangan UMKM oleh Pemerintah Daerah*. Jakarta: Permendagri.
- Permenkominfo. (2020). *Permenkominfo No. 5 Tahun 2020 tentang Peta Jalan UMKM Go Digital*. Jakarta: Permenkominfo.
- Perpres. (2022). *Perpres No. 2 Tahun 2022 tentang Kewirausahaan Nasional*. Jakarta: Perpres.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. New York City: Riverhead Books.
- Porter, M. E. (2008). *On Competition*. Harvard: Harvard Business Press.

- PP. (2018). *PP No. 23 Tahun 2018 tentang Pajak Penghasilan UMKM*. Jakarta: PP.
- PP. (2021). *PP No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM*. Jakarta: PP.
- Prasetyo, A. E. (2022). Strategi Digitalisasi UMKM di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (AbdiMas)*, 6(1), 15–23.
- Prasetyo, H. (2022). *Digitalisasi UMKM di Indonesia: Tantangan dan Solusi Praktis*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Presiden, P. (2022). *Peraturan Presiden No. 68 Tahun 2022*. Jakarta: Peraturan Presiden.
- Rachmawati, R. (2021). *Pemberdayaan UMKM Berbasis Komunitas di Era Digital*. Surabaya: Unair Press.
- Ramadani, S. (2023). Kompetensi SDM dan Tantangan Pengembangan UMKM. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(3), 80–91.
- Review, H. B. (2015). *The Science of Meetings*. Harvard: Harvard Business Review.
- Review, H. B. (2021). *People First: The Untapped Potential of Small Business Employees*. Harvard: Harvard Business Review.
- RI, K. (2023). *Laporan Tahunan Program UMKM Naik Kelas*. Jakarta: KemenkopUKM RI.
- RI, K. (2024). *Rencana Strategis Peningkatan UMKM Naik Kelas*. Jakarta: Kemenkop UKM RI.
- RI, K. K. (2022). *Pedoman Program Pemagangan UMKM Nasional*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- RI, K. K. (2023). *Laporan Tahunan UMKM Naik Kelas*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM RI.
- RI, K. K. (2023). *Panduan Pemberdayaan SDM UMKM*. Jakarta: Deputi UKM.
- RI, K. K. (2023). *Statistik UMKM Indonesia*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM RI.
- RI, K. M. (2022). *Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 104/2022 tentang Pedoman Pelatihan Vokasi Bagi Tenaga Kerja UMKM*. Jakarta: Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI.
- RI, K. T. (2022). *Modul Pelatihan Kewirausahaan dan SDM untuk UMKM*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja RI.
- RI, K. U. (2022). *Modul Pelatihan Digitalisasi UMKM*. Jakarta: Kemenkop UKM RI.
- Riyanto, B. (2020). *Strategi SDM UMKM di Era Digital*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. (2013). *Organizational Behavior*. London: Pearson.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education.

- Robbins, S. P. (2021). *Management (15th ed.)*. London: Pearson.
- Ruky, R. (2011). *Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, N. M. (2021). Strategi Pengembangan SDM dalam Peningkatan Daya Saing UMKM. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 99–110.
- Sarwoko, E. (2019). *Pengembangan SDM UMKM Berbasis Kompetensi*. Malang: UMM Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Scott, K. (2017). *Radical Candor: Be a Kick-Ass Boss Without Losing Your Humanity*. New York City: St. Martin's Press.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York City: Doubleday.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Smith, J. (2014). *Social Media for Recruitment*. Jersey City: Forbes.com.
- Soehadi, A. (2022). *Webinar SBM ITB - Manajemen UMKM*. Bandung: ITB Press.
- Sofyandi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Pendekatan Eksperiensial)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stone, D. &. (2014). *Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well*. London: Penguin Books.
- Storey, D. J. (2016). *Understanding the Small Business Sector*. Oxfordshire: Routledge.
- Storey, J. (1995). *Human Resource Management: A Critical Text*. Oxfordshire: Routledge.
- Subiakto, H. (2022). *Digitalisasi UMKM: Strategi, Tantangan, dan Peluang*. Jakarta: Kencana.
- Sulistyaningsih, E. (2020). *Manajemen SDM untuk UMKM*. Bandung: UNPAD Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tambunan, T. (2019). Small Business Economics. *Springer Nature*, Vol. 52.
- Temasek, G. &. (2023). *e-Conomy SEA Report: Empowering Small Businesses with Digital Tools*. Singapura: Google & Temasek.
- Thomas, K. W. (1974). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. CPP. Amerika: Inc.
- Tymon, W. G. (2010). Journal of Business and Psychology. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 263–275.

- UI, L. D. (2023). *Potret SDM UMKM Indonesia*. Jakarta: Lembaga Demografi FEB UI.
- UI, L. F. (2022). *Kajian Dampak Digitalisasi terhadap Daya Saing UMKM di Indonesia*. Jakarta: LPEM FEB UI.
- UKM, K. (2022). *KepmenkopUKM No. 65 Tahun 2022 tentang Pedoman Program Kewirausahaan Nasional*. Jakarta: Kepmenkop UKM.
- UKM, K. (2023). *KepmenkopUKM No. 11 Tahun 2023 tentang Pembinaan SDM Wirausaha Pemula*. Jakarta: Kepmenkop UKM.
- UKM, K. K. (2021). *Katalog Program dan Layanan Bagi UMKM*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM.
- UKM, K. K. (2023). *Laporan Tahunan Data dan Statistik UMKM Nasional*. Jakarta: Deputi Bidang UKM.
- UKM, P. (2021). *PermenkopUKM No. 7 Tahun 2021 tentang Pedoman Program Inkubasi UMKM*. Jakarta: Permenkop UKM.
- UKM, P. (2022). *Permenkop UKM No. 2 Tahun 2022*. Jakarta: Permenkop UKM.
- UKM, P. (2022). *Permenkop UKM No. 2 Tahun 2022 tentang Pedoman Umum Pengelolaan UMKM*. Jakarta: Permenkop UKM.
- UKM, P. (2022). *Permenkop UKM No. 2 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi SDM UKM*. Jakarta: Permenkop UKM.
- UKM, P. (2022). *PermenkopUKM No. 2 Tahun 2022 tentang Inkubasi dan Pelatihan UMKM*. Jakarta: Permenkop UKM.
- UKM, P. (2022). *PermenkopUKM No. 3 Tahun 2022 tentang Bantuan Pemerintah untuk Pelatihan SDM UMKM*. Jakarta: Permenkop UKM.
- UKM, P. K. (2022). *Permen Koperasi dan UKM No. 2 Tahun 2022*. Jakarta: Permen Koperasi dan UKM.
- Ulrich, D. (2017). *Human Resource Champions*. Harvard : Harvard Business School Press.
- Ulrich, D. B. (2008). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Virginia: Society for Human Resource Management.
- Undang-Undang. (2003). *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Undang-Undang.
- Ury, W. F. (1991). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. London: Penguin.
- UU. (2003). *UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: UU.
- UU. (2003). *UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: UU .
- UU. (2008). *UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Jakarta: UU.
- UU. (2020). *UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja – Klaster UMKM dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: UU.

- UU. (2020). *UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (klaster UMKM & Ketenagakerjaan)*. Jakarta: UU.
- Wahyono, H. (2021). *Manajemen SDM UMKM di Era Digital*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Wahyu Kisworo, M. (2023). *Teknologi dan Masa Depan UMKM*. Jakarta: Pustaka Digital.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, W. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Konteks UMKM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

PROFIL PENULIS

Dr. Sutangsa, S.Pd., MAP.



Sutangsa, lahir di Bandung, Menyelesaikan Pendidikan: (1) Pendidikan Dasar dan Menengah Lulus (1973-1998) semuanya diselesaikan di Bandung, (2) Sarjana Pendidikan Jurusan PLS IKIP Siliwangi (2003), (3) Magister Ilmu Administrasi (S2) di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) LAN RI Jurusan Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA) 2012, (4) Program Pasca Sarjana (S3) Jurusan Pendidikan Luar Sekolah (Pendidikan Masyarakat) Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), masuk Tahun 2015. Memperoleh pekerjaan sebagai Tenaga Fungsional (Pegawai Negeri Sipil) di Universitas

Pendidikan Indonesia sejak tahun 1987 sampai dengan Purna Bhakti Tahun 2017. Sejak tahun 2019, mengajar di Pascasarjana Universitas Subang di Kota Subang menjadi Dosen tetap, dan tahun 2019, mengajar di Universitas Sangga Buana YPKP di Kota Bandung sebagai Dosen Luar Biasa (LB), tahun 2021, mengajar di Fakultas Ilmu Komputer (Fasilkom) Universitas Subang sebagai Dosen Luar Biasa (LB), tahun 2021, mengajar di Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) sebagai Dosen Luar Biasa (LB) Universitas Subang sampai sekarang. Buku yang telah diterbitkan, Pemberdayaan Kesejahteraan Ekonomi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) (2018), Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (2018), Manajemen Wirausaha Ekonomi Kreatif Produktif Masa Pensiun (2019), Mereka Memanggilku Sutangsa (2021), Pendidikan Masyarakat, (2022), Menguasai Jalan menuju Kesuksesan Bisnis Konsep Manajemen Strategis yang Efektif, (2024), Rahasia Kesuksesan Manajemen UMKM (2024), Navigasi Sukses di Dunia Pendidikan Dasar-dasar Administrasi untuk Pemimpin Berkualitas (2024), Membentuk Jiwa Wirausaha yang kompetitif, dan Inovatif bagi Mahasiswa di Era Milenial (2024), Membuka Pintu Belajar: Landasan Teori dan Praktik Pendidikan Orang Dewasa dengan Pendekatan Andragogi (2024), Teori Administrasi Publik (2024), Kebijakan & Strategi Operasi (2024), Transformasi Kebijakan Pendidikan dari Konsep hingga Pelaksanaan di Era Digital (2025), Adab dan Akhlak dalam Islam: Pandangan Kontemporer (2025),

Manajemen Operasi Strategi dan Praktik Terbaik (2025), Mindset Sukses: Cara mengubah Pola Pikir untuk Mencapai Tujuan (2025), Prinsip-Prinsip Organisasi dan Manajemen Modern (2025), MSDM 4.0: Menyiapkan SDM untuk Masa Depan Kerja yang Berubah (2025), Manajemen Strategik (2025), Politik Aksi Nyata (2025), Manajemen Kinerja (2025), Deep Learning dan Era Baru Pendidikan: Inovasi, Tantangan, dan Masa Depan (2025), serta beberapa buku antologi dan buku Chapter berikut sejumlah karya ilmiah dalam bidang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia pada berbagai Jurnal Ilmiah terkemuka seperti Scopus, jurnal nasional, Prosiding dan sebagainya.

PANDUAN PRAKTIS

MANAJEMEN UMKM

Optimalisasi Sumber Daya Manusia

Buku Panduan Praktis Manajemen UMKM: Optimalisasi Sumber Daya Manusia disusun untuk menjawab tantangan utama yang dihadapi para pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam mengelola tim kerja secara efektif. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan era digital yang terus berkembang, penguatan aspek sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam mempertahankan dan mengembangkan usaha. Buku ini mengajak pembaca untuk memahami pentingnya peran SDM sebagai fondasi bagi keberhasilan usaha jangka panjang, melalui pendekatan yang praktis, kontekstual, dan mudah diterapkan.

Dengan gaya penulisan yang sistematis dan aplikatif, buku ini membahas berbagai topik penting seperti penyusunan job description, pelatihan tiga bulanan, sistem insentif, evaluasi kinerja, serta digitalisasi pengelolaan SDM menggunakan alat sederhana seperti Google Form, Trello, dan Notion. Tidak hanya itu, buku ini juga dilengkapi studi kasus nyata dari UMKM yang berhasil mengelola tim secara efektif, serta strategi menghadapi krisis, membangun ketahanan tim, dan menciptakan budaya kerja kolaboratif. Panduan ini mempertemukan praktik lapangan, teori manajemen modern, serta kutipan para pakar dalam dan luar negeri.

Ditujukan untuk pelaku UMKM, pendamping usaha, mahasiswa, dan pengambil kebijakan, buku ini tidak hanya menjadi sumber referensi, tetapi juga alat bantu nyata. Pembaca akan menemukan template siap pakai, checklist harian, hingga direktori bantuan dan pelatihan dari pemerintah yang dapat diakses melalui QR code. Singkatnya, buku ini adalah paket lengkap untuk membangun manajemen SDM yang tangguh, manusiawi, dan selaras dengan tantangan zaman.



SCANME

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore
Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

Manajemen - Rp.79.400

ISBN 978-634-246-110-5



9

786342

461105