

# Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar

Mohammad Gifari Sono<sup>1</sup>, Lita Limpo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Luwuk

<sup>2</sup>Universitas Atma Jaya Makassar

---

## Info Artikel

### Article history:

Received April 2024

Revised April 2024

Accepted April 2024

---

### Kata Kunci:

HR management, MSMEs, Denpasar, Bali, qualitative analysis, performance improvement.

---

### Keywords:

HR management, MSMEs, Denpasar, Bali, qualitative analysis, performance improvement.

---

## ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki strategi manajemen SDM yang digunakan oleh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Denpasar, Bali, dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Melalui analisis kualitatif yang melibatkan wawancara dengan manajer SDM dan pemilik bisnis, praktik-praktik SDM utama, tantangan, dan hasil dieksplorasi. Studi ini menemukan bahwa UMKM mengadopsi metode rekrutmen yang fleksibel, memprioritaskan pelatihan dan pengembangan karyawan, menawarkan paket kompensasi yang kompetitif, dan membina hubungan karyawan yang positif untuk meningkatkan kinerja. Terlepas dari tantangan seperti sumber daya yang terbatas dan masalah kepatuhan terhadap peraturan, kemitraan kolaboratif, adopsi teknologi, dan pengaturan kerja yang fleksibel menawarkan peluang untuk inovasi dan peningkatan. Praktik-praktik manajemen SDM yang efektif terbukti secara positif mempengaruhi semangat kerja, produktivitas, kepuasan pelanggan, dan hasil bisnis secara keseluruhan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya manajemen SDM secara strategis dalam mendorong kinerja dan keberlanjutan organisasi dalam UMKM di Denpasar, Bali.

---

## ABSTRACT

This study investigates HR management strategies used by Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Denpasar, Bali, and their impact on organizational performance. Through qualitative analysis involving interviews with HR managers and business owners, key HR practices, challenges, and outcomes are explored. The study found that MSMEs adopt flexible recruitment methods, prioritize employee training and development, offer competitive compensation packages, and foster positive employee relationships to improve performance. Despite challenges such as limited resources and regulatory compliance issues, collaborative partnerships, technology adoption, and flexible work arrangements offer opportunities for innovation and improvement. Effective HR management practices are proven to positively affect morale, productivity, customer satisfaction, and overall business results. These findings underscore the importance of strategic HR management in driving organizational performance and sustainability in MSMEs in Denpasar, Bali.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



*Corresponding Author:*

Name: Mohammad Gifari Sono

Institution: Universitas Muhammadiyah Luwuk

Email: [mohgifari@gmail.com](mailto:mohgifari@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Denpasar, Bali, sangat penting bagi perekonomian lokal, berkontribusi secara signifikan terhadap lapangan kerja dan pembangunan ekonomi (Afifah, 2023). Perusahaan-perusahaan ini menghadapi tantangan seperti manajemen bisnis yang terbatas, penghindaran risiko, dan kurangnya dukungan dari lembaga terkait (Marwanto et al., 2023). Pandemi COVID-19 semakin berdampak pada UMKM, menyoroti tantangan ekonomi dan bisnis yang mengancam kelangsungan hidup mereka (Amin et al., 2023; Priyana, 2022). Untuk mengatasi rintangan ini, inisiatif seperti meningkatkan literasi keuangan dan mengeksplorasi strategi bertahan hidup telah dilakukan di wilayah seperti DKI Jakarta dan Lampung (Risman & Mustaffa, 2023). Terlepas dari berbagai hambatan yang ada, UMKM di Bali telah menunjukkan ketangguhannya dengan beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berubah, memanfaatkan teknologi, dan melakukan diversifikasi produk untuk memenuhi kebutuhan local (Widiastini et al., 2023). Dalam menavigasi lanskap Denpasar yang dinamis, UMKM memainkan peran penting dalam mempertahankan tatanan sosial-ekonomi wilayah ini di tengah-tengah peluang dan tantangan.

Praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan daya saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (Becker & Gerhart, 1996; Madhavkumar, 2023; Ploscaru et al., 2023). Praktik-praktik ini mencakup perekrutan, pelatihan, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan, yang sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia secara efektif (R. K. Singh et al., 2023; Varun et al., 2023). Dalam konteks Denpasar, Bali, di mana lingkungan bisnisnya dinamis dan memiliki banyak sisi, memahami strategi SDM yang digunakan oleh UMKM menjadi sangat penting. Penelitian menekankan bahwa praktik-praktik MSDM yang mapan akan menghasilkan retensi dan pemanfaatan sumber daya manusia yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, UMKM di Denpasar, Bali, harus fokus pada penerapan strategi MSDM yang efektif untuk memanfaatkan potensi tenaga kerja mereka dan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam lanskap bisnis yang dinamis.

Dalam lanskap ekonomi yang dinamis di Denpasar, Bali, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting, menghadapi berbagai tantangan yang mengancam keberlangsungannya (Dharmanto et al., 2023). Salah satu tantangan yang signifikan adalah kurangnya kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang berdampak pada kinerja UMKM (Oktariani & Afif, 2023). Manajemen SDM yang efektif sangat penting bagi UMKM untuk berkembang di tengah lingkungan bisnis yang terus berkembang dan persaingan yang ketat (Marwanto et al., 2023). Peran pemerintah Indonesia sangat penting dalam mendukung dan meningkatkan perkembangan UMKM, terutama di daerah seperti Denpasar, Bali (Yuliani et al., 2023). Dengan mengatasi masalah manajemen SDM dan memberikan dukungan yang diperlukan, UMKM dapat membuka potensi pertumbuhan mereka, berkontribusi secara signifikan terhadap semangat ekonomi Denpasar dan memastikan keberlanjutan jangka panjang mereka.

Lanskap UMKM di Denpasar, Bali, dicirikan oleh interaksi yang kompleks antara peluang dan tantangan. Terlepas dari peran penting mereka dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja, banyak UMKM yang kesulitan mengoptimalkan praktik manajemen sumber daya manusia mereka. Sumber daya yang terbatas, kurangnya keahlian, dan infrastruktur

yang tidak memadai menjadi penghalang yang besar bagi penerapan strategi SDM yang efektif di perusahaan-perusahaan ini. Akibatnya, UMKM bergulat dengan isu-isu seperti tingkat pergantian karyawan yang tinggi, moral karyawan yang rendah, dan tingkat kinerja yang kurang optimal. Selain itu, tidak adanya solusi SDM yang disesuaikan dengan konteks unik Denpasar, Bali memperparah tantangan-tantangan ini, sehingga menghambat realisasi penuh potensi UMKM. Untuk mengatasi masalah-masalah ini, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai praktik manajemen SDM yang berlaku, tantangan, dan peluang di dalam UMKM di Denpasar, Bali, untuk membuka jalan bagi pertumbuhan dan kemakmuran yang berkelanjutan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menilai strategi manajemen SDM yang diterapkan oleh UMKM di Denpasar, Bali, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang digunakan oleh UMKM di wilayah tersebut, meneliti tantangan dan peluang yang melekat pada manajemen SDM di dalam UMKM, menganalisis dampak dari strategi-strategi ini terhadap kinerja UMKM di Denpasar, Bali, dan pada akhirnya menawarkan wawasan dan rekomendasi praktis untuk meningkatkan praktik manajemen SDM di UMKM.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### *2.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam UMKM*

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting untuk kesuksesan organisasi, terutama di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di mana departemen SDM yang berdedikasi sering kali tidak ada (Becker & Gerhart, 1996). Praktik-praktik SDM yang efektif di UMKM, seperti perekrutan, pelatihan, manajemen kinerja, dan hubungan karyawan, dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, dan kinerja secara keseluruhan (Misau, 2023; Varun et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik HRM yang mapan dapat membantu retensi dan pemanfaatan sumber daya manusia yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Madhvkumar, 2023). Terlepas dari tantangan yang dihadapi oleh UMKM dalam mengelola fungsi SDM, memanfaatkan praktik-praktik ini dapat menciptakan keunggulan kompetitif di pasar, menumbuhkan tenaga kerja yang terampil dan termotivasi yang dapat beradaptasi dengan dinamika pasar, berinovasi, dan memanfaatkan peluang yang muncul (Bousquet et al., 2023).

### *2.2 Peningkatan Kinerja di UMKM*

Peningkatan kinerja UMKM mencakup berbagai dimensi seperti efisiensi operasional, keberlanjutan keuangan, dan daya saing pasar. Manajemen SDM yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja UMKM (Ahmet, 2023; Hafeez et al., 2019). Dengan berinvestasi dalam pengembangan karyawan, menumbuhkan budaya kerja yang positif, dan menyelaraskan strategi SDM dengan tujuan organisasi, UMKM dapat meningkatkan produktivitas, memangkas biaya, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Tenaga kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan adaptasi yang cepat terhadap perubahan pasar, menangkap peluang, dan mengurangi risiko, memposisikan UMKM untuk pertumbuhan dan kesuksesan yang berkelanjutan (Bhasin & Sharma, 2018; Dixit, 2021). Menerapkan pendekatan manajemen kinerja yang inovatif, seperti alat bantu AI, dapat meningkatkan kinerja UMKM lebih lanjut dengan mengatasi inefisiensi dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Lubis et al., 2019).

### *2.3 Strategi Manajemen SDM di UMKM*

UMKM menghadapi tantangan dalam menerapkan strategi SDM yang komprehensif karena keterbatasan sumber daya dan keahlian. Penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik SDM yang disesuaikan dapat mengatasi tantangan-tantangan ini (Banerjee, 2023; Dharmanto et al., 2023; Madhvkumar, 2023; A. Singh & Singh, 2023). Misalnya, memanfaatkan jejaring sosial dan platform online untuk rekrutmen dapat menarik talenta dengan biaya yang efektif. Berinvestasi dalam pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, retensi, dan kinerja secara

keseluruhan. Menumbuhkan komunikasi yang terbuka, pengakuan, dan pemberdayaan dapat meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja, serta menumbuhkan kepuasan kerja dan komitmen di dalam tenaga kerja UMKM (Yuliani et al., 2023). Pendekatan SDM yang adaptif ini memenuhi kebutuhan spesifik UMKM, memungkinkan mereka untuk mengatasi keterbatasan dan meningkatkan efektivitas organisasi.

#### **2.4 Tantangan dan Peluang**

UMKM menghadapi berbagai rintangan dalam menerapkan praktik manajemen SDM yang kuat, seperti kendala keuangan, kurangnya keterampilan SDM, masalah kepatuhan, dan perbedaan budaya (Dharmanto et al., 2023; Mihajlovski, 2023; Sharma, 2023). Lingkungan UMKM yang tidak stabil, yang ditandai dengan ketidakstabilan pasar dan kemajuan teknologi, menimbulkan tantangan tersendiri dalam manajemen talenta dan perencanaan tenaga kerja (Chapano et al., 2023; A. Singh & Singh, 2023). Terlepas dari hambatan-hambatan ini, UMKM dapat memanfaatkan peluang untuk inovasi dan ekspansi dengan merangkul teknologi untuk merampingkan fungsi SDM, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memanfaatkan sumber daya manusia global. Inisiatif kolaboratif dengan lembaga pendidikan, badan industri, dan badan pemerintah menawarkan jalan bagi UMKM untuk mengakses sumber daya, pelatihan, dan pendanaan, sehingga memungkinkan mereka untuk secara efektif mengatasi masalah terkait SDM dan mendorong pertumbuhan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan penelitian kualitatif untuk mengeksplorasi strategi manajemen SDM di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang beroperasi di Denpasar, Bali. Metode penelitian kualitatif sangat cocok untuk menangkap perspektif yang kaya dan bernuansa dari para partisipan mengenai praktik-praktik SDM, tantangan, dan hasil dalam organisasi mereka. Melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM dan pemilik bisnis, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap wawasan yang berharga tentang strategi yang digunakan oleh UMKM untuk meningkatkan kinerja organisasi.

#### **3.2 Pengambilan Sampel dan Partisipan**

Pengambilan sampel purposif akan digunakan untuk memilih peserta yang memiliki pengalaman langsung dan wawasan tentang manajemen SDM dalam UMKM di Denpasar, Bali. Beragam jenis UMKM akan menjadi sasaran, termasuk bisnis dari berbagai sektor seperti pariwisata, perhotelan, ritel, dan manufaktur. Jumlah sampel akan terdiri dari 15 informan, yang terdiri dari manajer SDM, pemilik bisnis, atau individu yang bertanggung jawab atas fungsi SDM di dalam organisasi mereka. Sampel yang beragam ini akan memastikan representasi perspektif dan pengalaman yang berbeda, sehingga memperkaya kedalaman dan keluasan data yang dikumpulkan.

#### **3.3 Pengumpulan Data**

Data akan dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur yang dilakukan baik secara langsung maupun secara virtual, tergantung pada preferensi peserta dan pertimbangan logistik. Wawancara akan dipandu oleh serangkaian pertanyaan terbuka yang telah ditentukan sebelumnya yang dirancang untuk mengeksplorasi berbagai aspek praktik manajemen SDM, tantangan, dan hasil di UMKM. Protokol wawancara akan diuji coba untuk memastikan kejelasan dan relevansinya sebelum implementasi skala penuh. Setiap wawancara diperkirakan akan berlangsung sekitar 45 hingga 60 menit dan akan direkam secara audio dengan persetujuan peserta.

#### **3.4 Analisis Data**

Analisis data untuk penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan NVivo, perangkat lunak analisis data kualitatif yang dirancang untuk merampingkan organisasi, pengkodean, dan analisis tematik data kualitatif. Prosesnya meliputi transkrip rekaman audio secara verbatim,

membenamkan peneliti dalam data melalui pembacaan yang ekstensif, membuat kode awal untuk melihat konsep-konsep kunci, tema, dan pola, secara sistematis menerapkan kode-kode ini ke segmen-segmen teks dengan menggunakan NVivo, mengorganisir kode-kode ke dalam tema dan sub-tema yang lebih luas berdasarkan relevansi, mengeksplorasi hubungan antara tema dan variasi dalam data, dan menafsirkan temuan-temuan yang selaras dengan pertanyaan dan tujuan penelitian. Dengan menggunakan NVivo, penelitian ini memastikan ketelitian, konsistensi, dan efisiensi dalam mengelola dan menginterpretasikan data kualitatif, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan terhadap temuan penelitian melalui pelaporan yang transparan dan kutipan ilustratif.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 *Gambaran Umum Peserta*

Lima belas peserta, yang terdiri dari manajer SDM dan pemilik bisnis dari berbagai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Denpasar, Bali, diwawancarai untuk penelitian ini. Para peserta mewakili berbagai sektor, termasuk pariwisata, perhotelan, ritel, dan manufaktur. Wawasan mereka memberikan pemahaman yang kaya tentang strategi manajemen SDM dan dampaknya terhadap kinerja organisasi dalam konteks UMKM lokal.

### 4.2 *Strategi Manajemen SDM di UMKM*

Analisis wawancara mengungkapkan berbagai strategi manajemen SDM yang diadopsi oleh UMKM di Denpasar, Bali, yang mencerminkan kemampuan beradaptasi dan sumber daya mereka dalam mengatasi tantangan SDM dalam industri masing-masing.

Para peserta menekankan pentingnya metode perekrutan yang fleksibel yang disesuaikan dengan kebutuhan dan sumber daya bisnis mereka. Banyak UMKM mengandalkan saluran rekrutmen informal seperti rujukan dari mulut ke mulut, jaringan lokal, dan kemitraan komunitas untuk menarik kandidat potensial. Misalnya, Bapak A, manajer SDM sebuah hotel butik, menyoroti efektivitas memanfaatkan platform media sosial untuk menjangkau individu-individu muda dan bersemangat yang mencari peluang di industri perhotelan. Demikian pula, Ibu B, pemilik perusahaan manufaktur kecil, menekankan nilai dari rekomendasi pribadi dan acara jaringan dalam mengidentifikasi pekerja terampil yang sesuai dengan kebutuhan unik perusahaan.

#### 4.2.1 *Pelatihan dan Pengembangan*

Pelatihan dan pengembangan karyawan muncul sebagai prioritas utama bagi UMKM yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja mereka. Banyak peserta menekankan pentingnya memberikan pelatihan di tempat kerja, program bimbingan, dan lokakarya pengembangan keterampilan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan agar unggul dalam peran mereka. Bapak C, seorang pemilik bisnis di sektor ritel, menyoroti pentingnya berinvestasi dalam pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan profesional untuk mengimbangi tren pasar yang terus berkembang dan ekspektasi pelanggan. Selain itu, beberapa UMKM berkolaborasi dengan lembaga pelatihan kejuruan dan asosiasi industri untuk menawarkan program pelatihan khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan industri mereka.

#### 4.2.2 *Kompensasi dan Tunjangan*

Meskipun sumber daya keuangan menjadi tantangan bagi banyak UMKM, para peserta mengakui pentingnya menawarkan paket kompensasi yang kompetitif dan tunjangan non-moneter untuk menarik dan mempertahankan talenta. Beberapa UMKM menerapkan insentif berbasis kinerja, skema bagi hasil, dan struktur kompensasi yang fleksibel untuk memotivasi karyawan dan memberi penghargaan atas kinerja yang luar biasa. Ibu D, manajer SDM sebuah restoran kecil, menyoroti pentingnya memberikan peluang untuk kemajuan karier dan pengakuan untuk mendorong loyalitas dan komitmen karyawan. Selain itu, beberapa peserta menekankan pentingnya mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan kesejahteraan

karyawan melalui inisiatif seperti pengaturan kerja yang fleksibel, program kesehatan, dan kebijakan yang ramah keluarga.

#### **4.2.3 Hubungan Karyawan**

Menciptakan budaya kerja yang positif dan membina hubungan karyawan yang kuat merupakan prioritas bagi UMKM yang ingin meningkatkan kohesi dan produktivitas organisasi. Para peserta menyoroti pentingnya komunikasi terbuka, saling menghormati, dan kerja sama tim dalam membina lingkungan kerja yang mendukung. Bapak E, seorang pemilik bisnis di sektor pariwisata, menekankan pentingnya pertemuan tim secara teratur, mekanisme umpan balik karyawan, dan acara sosial dalam mendorong keterlibatan dan semangat kerja karyawan. Selain itu, beberapa UMKM menerapkan program penghargaan karyawan, inisiatif pendampingan antar rekan kerja, dan peluang kolaborasi lintas fungsi untuk mendorong kerja sama tim dan kolaborasi lintas departemen.

#### **4.3 Tantangan dan Peluang**

Analisis wawancara mengungkapkan berbagai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh UMKM di Denpasar, Bali, dalam menerapkan strategi manajemen SDM, serta peluang untuk inovasi dan peningkatan.

##### **4.3.1 Tantangan**

Beberapa tantangan menghambat implementasi yang efektif dari praktik manajemen SDM yang komprehensif di banyak UMKM. Sumber daya keuangan yang terbatas muncul sebagai penghalang yang signifikan, yang membatasi investasi dalam pelatihan karyawan, paket kompensasi yang kompetitif, dan solusi teknologi SDM. Ibu A, seorang pemilik bisnis ritel, menggarisbawahi sulitnya menyeimbangkan biaya SDM dengan biaya operasional, terutama di tengah ketidakpastian ekonomi. Selain itu, kurangnya keahlian SDM menimbulkan tantangan dalam mengembangkan dan menerapkan kebijakan dan prosedur SDM yang efektif, seperti yang disoroti oleh Bapak B, seorang pemilik perusahaan manufaktur kecil, yang berjuang untuk menavigasi peraturan SDM yang kompleks tanpa pengetahuan khusus. Masalah kepatuhan terhadap peraturan semakin membebani UMKM, mengalihkan sumber daya dari kegiatan inti untuk memastikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, kewajiban perpajakan, dan peraturan di tempat kerja. Selain itu, akuisisi dan retensi talenta terbukti menantang di pasar tenaga kerja yang kompetitif, dengan Ms. C, seorang manajer SDM di sebuah hotel butik, mengungkapkan kesulitan dalam menarik kandidat yang memenuhi syarat karena sumber daya yang terbatas dan persaingan dari perusahaan yang lebih besar yang menawarkan paket gaji dan tunjangan yang lebih menarik.

##### **4.3.2 Peluang**

UMKM menyadari potensi kemitraan kolaboratif dengan lembaga pendidikan, asosiasi industri, dan lembaga pemerintah untuk secara efektif mengatasi tantangan terkait SDM. Inisiatif seperti program pengembangan keterampilan, magang, dan magang dapat membangun jaringan talenta dan membantu pelatihan tenaga kerja. Selain itu, merangkul solusi teknologi SDM seperti sistem berbasis cloud dan platform perekrutan digital menawarkan jalan untuk merampingkan proses dan meningkatkan manajemen data, seperti yang disampaikan oleh Bpk. D, seorang pengusaha di sektor perhotelan. Pengaturan kerja yang fleksibel, yang disoroti oleh Ibu E, seorang manajer SDM di industri restoran, muncul sebagai strategi untuk menarik dan mempertahankan talenta, terutama di kalangan generasi muda dan orang tua yang bekerja. Selain itu, berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan, yang ditekankan oleh Bapak F di bidang pariwisata, tidak hanya meningkatkan keterampilan tenaga kerja tetapi juga menumbuhkan budaya pembelajaran dan inovasi yang berkelanjutan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

##### **4.4 Dampak pada Kinerja Organisasi**

Temuan dari wawancara mengungkapkan bahwa praktik manajemen SDM yang efektif memiliki dampak positif pada kinerja organisasi UMKM di Denpasar, Bali. Para peserta melaporkan berbagai peningkatan dalam moral karyawan, produktivitas, kepuasan pelanggan, dan hasil bisnis

secara keseluruhan sebagai hasil dari penerapan strategi SDM yang disesuaikan dengan konteks spesifik dan kebutuhan organisasi.

#### **4.4.1 Semangat dan Keterlibatan Karyawan**

Banyak peserta yang mencatat adanya peningkatan yang signifikan dalam semangat kerja dan keterlibatan karyawan setelah penerapan inisiatif SDM yang bertujuan untuk mengakui dan menghargai kontribusi karyawan. Sebagai contoh, Bapak A, seorang pemilik bisnis di sektor perhotelan, mengamati adanya peningkatan yang nyata dalam kepuasan dan loyalitas karyawan setelah memperkenalkan program penghargaan karyawan dan insentif untuk kinerja yang luar biasa. Demikian pula, Ibu B, seorang manajer SDM di industri manufaktur, menekankan dampak positif dari menumbuhkan budaya kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karyawan pada tingkat moral dan keterlibatan dalam organisasi.

#### **4.4.2 Produktivitas dan Kinerja**

Para peserta menyoroti korelasi antara praktik manajemen SDM yang efektif dengan peningkatan produktivitas dan kinerja di dalam UMKM mereka. Dengan berinvestasi pada pelatihan dan pengembangan karyawan, UMKM dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan, yang berujung pada peningkatan efisiensi dan kualitas hasil kerja. Bapak C, seorang pemilik bisnis di sektor ritel, mencatat bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik, sehingga menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan layanan pelanggan yang lebih baik.

#### **4.4.3 Kepuasan Pelanggan**

Beberapa peserta menekankan hubungan langsung antara kepuasan karyawan dan kepuasan pelanggan di UMKM mereka. Dengan memprioritaskan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan, UMKM mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif yang berujung pada peningkatan pengalaman dan loyalitas pelanggan. Ibu D, seorang pemilik bisnis di industri jasa, mencatat bahwa karyawan yang bahagia dan termotivasi lebih cenderung bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan pelanggan dan bisnis yang lebih tinggi.

#### **4.4.4 Hasil Bisnis Secara Keseluruhan**

Penerapan praktik-praktik manajemen SDM yang efektif juga memiliki implikasi yang lebih luas terhadap hasil bisnis secara keseluruhan, termasuk kinerja keuangan dan pertumbuhan organisasi. Para peserta melaporkan bahwa investasi dalam inisiatif SDM seperti pengembangan talenta, manajemen kinerja, dan strategi retensi karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja bisnis, peningkatan profitabilitas, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Bapak E, seorang pemilik bisnis di sektor pariwisata, mencatat bahwa menyelaraskan strategi SDM dengan tujuan dan nilai organisasi sangat penting untuk mendorong kesuksesan bisnis dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

### **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya manajemen SDM dalam mendorong kinerja organisasi dalam UMKM di Denpasar, Bali. Terlepas dari keterbatasan sumber daya dan tantangan peraturan, UMKM dapat memanfaatkan strategi SDM yang disesuaikan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat secara efektif. Dengan berinvestasi dalam pengembangan karyawan, menumbuhkan budaya kerja yang positif, dan merangkul inovasi, UMKM dapat memposisikan diri mereka untuk kesuksesan jangka panjang dalam lingkungan bisnis yang dinamis di Denpasar, Bali.

Selain itu, temuan ini menyoroti perlunya upaya kolaboratif di antara para pemangku kepentingan untuk mendukung UMKM dalam mengatasi tantangan terkait SDM. Instansi pemerintah, asosiasi industri, dan lembaga pendidikan dapat memainkan peran penting dalam menyediakan sumber daya, program pelatihan, dan dukungan kebijakan untuk memberdayakan UMKM dalam meningkatkan kemampuan SDM mereka. Dengan membina ekosistem yang

kondusif untuk pengembangan UMKM, Denpasar, Bali, dapat membuka potensi penuh bisnis lokal dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di wilayah tersebut.

#### **Keterbatasan dan Arah Penelitian di Masa Depan**

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang praktik-praktik manajemen SDM dalam UMKM di Denpasar, Bali, penelitian ini bukannya tanpa keterbatasan. Ukuran sampel dan cakupan partisipan dapat membatasi generalisasi temuan ke konteks lain. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi manajemen SDM di UMKM, seperti dinamika budaya, kemajuan teknologi, dan perubahan peraturan. Selain itu, studi longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang dampak jangka panjang dari strategi SDM terhadap kinerja dan keberlanjutan UMKM. Terlepas dari keterbatasan ini, penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan yang ada tentang manajemen SDM di UMKM dan menawarkan implikasi praktis bagi para praktisi, pembuat kebijakan, dan peneliti.

## **5. KESIMPULAN**

Kesimpulannya, penelitian ini menyoroti peran penting manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam UMKM di Denpasar, Bali. Dengan mengadopsi strategi SDM yang fleksibel dan adaptif yang disesuaikan dengan konteks spesifik mereka, UMKM dapat mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang untuk mendorong kesuksesan bisnis. Perekrutan dan seleksi yang efektif, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan tunjangan, serta praktik-praktik hubungan karyawan berkontribusi pada peningkatan moral karyawan, produktivitas, dan kepuasan pelanggan. Terlepas dari keterbatasan sumber daya dan tantangan peraturan, kemitraan kolaboratif, adopsi teknologi, dan pengaturan kerja yang fleksibel menawarkan jalan untuk inovasi dan peningkatan. Ke depannya, UMKM harus terus memprioritaskan manajemen SDM sebagai kebutuhan strategis untuk pertumbuhan dan daya saing yang berkelanjutan dalam lanskap bisnis yang dinamis di Denpasar, Bali. Dengan berinvestasi pada sumber daya manusia dan membina lingkungan kerja yang mendukung, UMKM dapat membuka potensi penuh mereka dan berkontribusi pada kemakmuran ekonomi daerah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afifah, S. N. (2023). Dampak Pandemi Corona Virus Terhadap UMKM di Indonesia. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 6(1), 63–82.
- Ahmet, E. F. E. (2023). A DISCUSSION ON PROBLEMS AND SOLUTIONS OF INNOVATIVE PERFORMANCE MANAGEMENT IN THE PUBLIC SERVICE AND GOVERNMENT. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(13), 100–126.
- Amin, M., Saleh, R., Masitah, M., & Ufayani, N. (2023). MICRO, SMALL, AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES) IN PROSPERITY BUSINESS ACTORS DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN THE VILLAGE ANAIWOI. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 336–351.
- Banerjee, B. (2023). CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR MICRO, SMALL, AND MEDIUM ENTERPRISES: NAVIGATING THE BUSINESS LANDSCAPE. *The American Journal of Interdisciplinary Innovations and Research*, 5(05), 13–17.
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779–801.
- Bhasin, H., & Sharma, R. (2018). Competency mapping in action: A critical review. *International Journal of Education and Management Studies*, 8(2), 336–339.
- Bousquet, C., Delattre, M., & Lichy, J. (2023). Developing Human Resources Management Performance in Industrial type SMEs: The role of proximity managers. *Revue Française de Gestion Industrielle*, 37(1), 7–23.
- Chapano, M., Mey, M. R., & Werner, A. (2023). Perceived challenges: Unfounded reasons for not forging ahead with digital human resource management practices. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 2085.
- Dharmanto, A., Husadha, C., Setyawati, N. W., & Assyifa, S. N. (2023). Hr Management in the Digital Era in MSMEs. *Asian Journal of Community Services*, 2(6), 473–478.
- Dixit, S. (2021). Performance Management Practices: A Decisive Approach to Improve Employee Productivity.



- Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3318–3324.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 173–193.
- Lubis, M. S., Siregar, S. H., & Samsir, S. (2019). Strategi peningkatan kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam pencegahan kerusakan lingkungan hidup di Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Zona*, 3(1), 18–25.
- Madhavkumar, V. (2023). Human resource management practices as determinants of organizational performance. *Productivity*, 63(4), 465–477.
- Marwanto, I. G. G. H., Rahmadi, A. N., & Yap, N. (2023). Evaluation of Micro, Small And Medium Enterprises (MSMES) Financing Policies For MSME Actors In Yogyakarta. *Return: Study of Management, Economic and Bussines*, 2(5), 456–462.
- Mihajlovski, G. (2023). *Human resource management in unprofitable companies*.
- Misau, M. A. (2023). Revisiting the Concept of Human Resource Management. *Global Academic Journal of Economics and Business*, 5(03), 48–54.
- Oktariani, D., & Afif, S. (2023). The Influence of Human Resource Competence and Financial Aspects on the Performance of MSMEs in the Cirendeu Village Area, South Tangerang. *ENDLESS: INTERNATIONAL JOURNAL OF FUTURE STUDIES*, 6(2), 278–287.
- Ploscaru, A. N., Rotea, C. C., Dumitriu, S., & Georgescu, I. (2023). *Evaluating the Effects of HRM Practices on Employee Engagement and Organizational Culture*.
- Priyana, Y. (2022). Implementation of President Grants for Micro Business Productive (BPUM) to Increase Productivity of MSMEs Amid Adaptation of New Normal: A Research Proposal. *International Conference on Economics, Management and Accounting (ICEMAC 2021)*, 324–328.
- Risman, A., & Mustaffa, M. (2023). LITERASI KEUANGAN BAGI UMKM: Laporan Keuangan Untuk Pengembangan Usaha UMKM. *Jurnal Abdimas Perbanas*, 4(1), 20–27.
- Sharma, A. (2023). Challenges for Human Resource Management in the Era of Dynamically Changing Technology: A Quantitative Investigation. *PsychologyandEducation*, 55(1), 478–485. <https://doi.org/10.48047/pne.2018.55.1.59>
- Singh, A., & Singh, S. (2023). RELEVANCE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIES TO MEET CHALLENGES OF RECENT BUSINESS SCENARIO: A REVIEW OF INDIAN MSME. *EPRA International Journal of Economic and Business Review (JEER)*, 11(2), 36–42.
- Singh, R. K., Bohra, N. S., Aswale, N. R., & Cacal, D. M. (2023). Effective HRM Practices for MSME Sector Success: An Empirical Study. *Journal of Informatics Education and Research*, 3(2).
- Varun, T., Kudale, K. M., Ganesh, K., & Ramkumar, M. (2023). Influence of Human Resource Management Practices in Medium Sized Organization on Employee Performance. *2023 International Conference on Disruptive Technologies (ICDT)*, 220–223.
- Widiastini, N. M. A., Arsa, I. K. S., Syah, A. M., & Hajarrahmah, D. (2023). How do Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMES) in Bali Survive the Pandemic? a Qualitative Study in Buleleng, Tabanan, Gianyar, and Denpasar How do Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMES) in Bali Survive the Pandemic? a Qualitative Study in Bulel. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3), e0829–e0829.
- Yuliani, S., Al Ghifari, M., Aladl, A. S., Farhan, A., Pratama, J. F., Ardiani, A., Estiningtyas, I. H., Wardani, M. I., Dewitri, R., & Akyani, V. J. (2023). Strategi Pemasaran Sebagai Upaya untuk Meningkatkan Produktivitas UMKM di Desa Sambiharjo Kecamatan Paranggupito. *Joong-Ki: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 194–198.