

Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha D.Bouquet Jombang dengan Jumlah Karyawan Terbatas

Ayu Ramadani*¹, Dini Putri Lestari², Mada Nita Farifatul Qoiriyah³

Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Jombang, Indonesia

*e-mail: ayuuramadaniii@gmail.com¹, diniploofficial@gmail.com², rmahda46@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia pada usaha D.Bouquet Jombang dengan jumlah karyawan yang terbatas. Usaha kecil seperti bisnis buket sering menghadapi kendala dalam menghadapi tenaga kerja, terutama karena keterbatasan jumlah pekerja and beban kerja yang tidak seimbang saat pesanan meningkat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara terhadap pemilik dan karyawan pada usaha buket D.Bouquet Jombang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan sedikit, penerapan fungsi manajemen sumber daya tetap dilakukan, seperti perencanaan kerja, pembagian tugas, pelatihan langsung oleh pemilik, pemberian motivasi, serta evaluasi hasil kerja. Hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu dan tenaga saat permintaan meningkat secara tiba-tiba. Upaya yang dilakukan untuk mengatasinya antara lain pengaturan jadwal kerja, komunikasi terbuka, dan kerja sama langsung antara pemilik dan karyawan. Kesimpulannya, pengelolaan SDM yang baik meskipun dengan tenaga kerja terbatas dapat membantu meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas produk, serta memperkuat hubungan kerja di lingkungan usaha kecil.

Kata kunci: bisnis buket, karyawan terbatas, manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia

Abstract

This study aims to examine the implementation of human resource management in D.Bouquet Jombang, a small business operating with a limited number of employees. Small enterprises such as bouquet businesses often encounter challenges in managing labor, particularly due to the limited number of workers and the unequal distribution of workload during periods of increased demand. This research employs a qualitative descriptive method with data collected through observation and interviews with the owner and employees of D.Bouquet Jombang. The findings indicate that although the number of employees is small, key human resource management functions are still applied, including work planning, task distribution, direct training by the owner, motivation provision, and performance evaluation. The main obstacles faced involve limited time and energy when demand suddenly rises. Efforts to address these issues include work schedule adjustments, open communication, and direct collaboration between the owner and employees. In conclusion, effective human resource management, even with a limited workforce, can help enhance productivity, maintain product quality, and strengthen working relationships within small business environments.

Keywords: bouquet business, human resources, human resource management, limited employees

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif (Uyun, n.d.). Dapat dikatakan Pengertian manajemen sumber daya manusia, adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang dimanaje oleh para professional SDM dan Manajer sehingga 5 M (*Man, money, material, machine, dan method*) dapat dikelola secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) perusahaan (Indrastuti, 2020).

SDM ini merupakan tenaga manusia yang melakukan pekerjaan pada suatu organisasi, sering pula di kenal dengan tenaga kerja, pekerja, pegawai, karyawan atau personel (Zahari et al., 2022). Manusia, sebagai sebuah sumber daya, di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan manajemen sumber daya manusia sulit untuk diwujudkan (Hanggaeni, 2020). Peran SDM tidak hanya menjadi aspek operasional tetapi juga menjadi elemen strategis dalam meraih keunggulan kompetitif di era bisnis modern (Khaeruman & Tabroni, 2024).

Dalam usaha kecil seperti bisnis buket, manajemen SDM sering kali menjadi tantangan karena keterbatasan jumlah pekerja dan sumber daya yang dimiliki, *pertama* kurangnya sistem kerja yang tertata menjadikan manajemen SDM sebagai titik lemah yang dapat menghambat efisiensi dan kualitas layanan usaha. *kedua* jumlah tenaga kerja yang sedikit membuat pembagian tugas tidak seimbang, *ketiga* beban kerja sering menumpuk pada pemilik usaha karena tidak ada staf khusus untuk fungsi tertentu. Peran manajemen SDM menjadi krusial karena keterbatasan modal dan tenaga kerja sering menuntut pemilik untuk menjalankan beberapa fungsi sekaligus. Selaras dengan hal tersebut, menurut A.F. Stoner Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (YA & Tsaqofah, 2020). Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting pada setiap organisasi karena untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal perlu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia (Pahira & Rinaldy, 2023).

Dalam konteks tersebut, keterbatasan yang muncul pada usaha kecil kemudian berhubungan langsung dengan karakteristik usaha yang dijalankan sehingga menimbulkan kebutuhan pengelolaan yang lebih terarah. Usaha buket termasuk dalam kategori usaha mikro kecil menengah (UMKM) di bidang jasa dan kreativitas. Kegiatan utama dalam usaha ini meliputi perancangan, perakitan, hingga penjualan produk buket untuk berbagai kebutuhan seperti wisuda, ulang tahun, maupun pernikahan. Meskipun terlihat sederhana, usaha ini memerlukan kemampuan manajerial, ketelitian, dan kreativitas tinggi agar produk yang dihasilkan sesuai dengan keinginan pelanggan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam bisnis, sebab setiap karyawan memainkan peran atau bagian yang penting dalam melaksanakan fungsi pekerjaan dengan baik.

Usaha buket D.Bouquet Jombang berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir karena meningkatnya permintaan produk hadiah personal seperti buket bunga, uang, maupun makanan ringan. Meski begitu, usaha D.Bouquet Jombang ini dijalankan dalam skala kecil, dengan tenaga kerja sangat terbatas bahkan hanya satu orang karyawan. Kondisi ini menuntut pemilik usaha D.Bouquet Jombang untuk memiliki kemampuan mengelola waktu, membagi pekerjaan, dan menjaga semangat kerja agar usaha buket tetap berjalan dengan baik. Keterbatasan jumlah tenaga kerja dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi, temuan ini sejalan dengan penelitian Jannah et al., (2023) yang menunjukkan bahwa UMKM dengan tenaga kerja terbatas mengalami lonjakan beban kerja signifikan terutama saat permintaan meningkat, seperti pada musim wisuda atau hari-hari besar. Penelitian lain oleh Achmad Dwi Nugroho & Syahrutuah Siregar, (2025) juga menjelaskan bahwa jika jam kerja tinggi beban kerja jelas melonjak dan hal tersebut berdampak ke performa bisnis.

Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan mengelola faktor manusia atau karyawan semaksimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan

membuat dan menjadwalkan dengan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan (Faroman Syarief et al., 2022). Oleh karena itu, Organisasi besar dan kecil membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Dalam konteks usaha buket, perencanaan kerja, pelatihan langsung, dan motivasi personal menjadi bagian penting dari penerapan manajemen SDM. Pemilik usaha harus mampu menyesuaikan strategi pengelolaan tenaga kerja dengan beban pesanan, menjaga suasana kerja yang kondusif, serta memastikan karyawan memahami standar kualitas produk. Perencanaan SDM memungkinkan pemilik untuk mampu mengantisipasi kondisi lingkungan yang berubah. Suatu bisnis seharusnya mengidentifikasi kebutuhan karyawan dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang melalui perencanaan SDM (Didit Darmawan et al., 2023). Dengan pengelolaan SDM yang baik, meskipun jumlah tenaga kerja terbatas, produktivitas dan kualitas hasil kerja dapat tetap terjaga.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia pada usaha buket yang memiliki karyawan terbatas, mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kerja, serta menjelaskan strategi pemilik usaha dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen SDM pada sektor usaha kecil serta menjadi referensi praktis bagi pelaku UMKM yang menghadapi kondisi serupa.

2. METODE

Metode Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sebagai dasar untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia pada usaha buket dengan jumlah karyawan terbatas. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan deskripsi rinci terhadap fenomena yang muncul di lapangan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja serta penjelasan mendalam dari informan penelitian. Penggunaan metode deskriptif memberikan ruang bagi peneliti untuk memahami data secara faktual sesuai kondisi yang tampak pada saat pengumpulan data berlangsung.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara mendalam. Observasi digunakan untuk mencatat kegiatan operasional usaha secara alamiah, mencakup proses produksi, pola pembagian kerja, interaksi antara pemilik dan karyawan, serta dinamika yang muncul selama kegiatan berlangsung. Dengan observasi, peneliti dapat melihat secara langsung bagaimana fungsi manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, wawancara dilakukan kepada pemilik dan karyawan sebagai sumber informasi utama. Wawancara ini memberikan pemahaman mengenai pandangan, pengalaman, dan strategi yang digunakan dalam mengelola tenaga kerja, terutama ketika beban kerja meningkat. Instrumen pengukuran keberhasilan penelitian dilakukan melalui pemeriksaan kesesuaian antara tujuan penelitian dan data yang diperoleh.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Miles dan Huberman yang meliputi empat tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Reduksi dilakukan untuk memilah data penting, kemudian data disajikan dalam bentuk uraian yang teratur. Setelah itu disusun kesimpulan berdasarkan pola yang muncul, dan tahap akhir berupa verifikasi untuk memastikan konsistensi serta ketepatan hasil analisis. Objek penelitian berupa usaha buket D.Bouquet Jombang, keempat tahapan tersebut digunakan untuk mengolah informasi mengenai aktivitas kerja, pembagian tugas, serta pengelolaan sumber daya manusia. Data yang telah disajikan kemudian dianalisis untuk menarik kesimpulan mengenai penerapan manajemen

SDM dalam usaha tersebut, dan tahap verifikasi dilakukan untuk memastikan kesesuaian hasil analisis dengan kondisi lapangan.

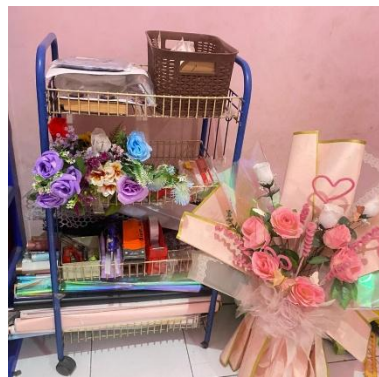
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dilakukan pada usaha buket dengan jumlah karyawan yang terbatas. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa meskipun usaha ini beroperasi dengan sumber daya manusia yang sangat minim, fungsi- fungsi utama manajemen SDM tetap dijalankan secara sederhana namun efektif oleh pemilik usaha.

3.1. Gambaran Umum Usaha

Usaha yang menjadi objek penelitian ini bernama D.Bouquet Jombang, yaitu usaha mikro yang bergerak di bidang jasa pembuatan buket bunga dan hadiah. Usaha ini didirikan oleh pemilik secara mandiri dan dibantu oleh satu orang karyawan. Alasan utama pendirian D.Bouquet Jombang berasal dari pengamatan pemilik terhadap peluang pasar yang cukup besar terhadap permintaan buket untuk berbagai acara seperti wisuda, ulang tahun, dan perayaan lain. Selain faktor peluang ekonomi, pemilik juga memiliki minat pribadi pada kegiatan kreatif, khususnya dalam merangkai bunga dan membuat karya estetik yang dapat memberikan kepuasan batin.

Dibandingkan jenis usaha lain, bisnis buket dinilai memiliki modal awal yang relatif terjangkau, dapat dijalankan dari rumah, dan memiliki fleksibilitas waktu sehingga pemilik tetap bisa melakukan aktivitas lain di luar usaha. Kombinasi antara potensi pasar yang menjanjikan dan ketertarikan pribadi ini menjadi faktor utama berdirinya D.Bouquet Jombang. Dalam operasionalnya, struktur kerja D.Bouquet Jombang sendiri sangat sederhana. Pemilik memegang sebagian besar fungsi manajerial dan produksi, sementara satu karyawan bertanggung jawab membantu proses perakitan buket serta melayani pelanggan. Meskipun hanya memiliki dua orang tenaga kerja, usaha ini mampu berjalan secara stabil berkat koordinasi yang baik dan pembagian peran yang jelas antara pemilik dan karyawan.



Gambar 1. Tempat usaha D.Bouquet Jombang

3.2. Penerapan Fungsi Manajemen SDM

Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha D.Bouquet Jombang berlangsung secara sederhana namun tetap memperhatikan prinsip dasar pengelolaan tenaga kerja. Seluruh aktivitas pengelolaan karyawan dilakukan langsung oleh pemilik usaha, mulai dari tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga evaluasi kinerja. Keterbatasan jumlah karyawan membuat penerapan fungsi manajemen SDM tidak mengikuti prosedur formal seperti pada organisasi besar, tetapi tetap berjalan melalui praktik yang terstruktur berdasarkan

pengalaman dan kebutuhan operasional. Untuk meningkatkan daya saing dan kualitas sebuah usaha, maka peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan juga merupakan prioritas dan tantangan yang harus dihadapi (Putri et al., 2022).

3.2.1. Perencanaan dan Rekrutmen

Dalam usaha mikro seperti ini, proses perencanaan sumber daya manusia tidak disusun melalui prosedur yang baku atau dokumen resmi, melainkan dilakukan secara sederhana dan menyesuaikan dengan kondisi nyata di lapangan. Pemilik usaha menilai kebutuhan tenaga kerja berdasarkan fluktuasi pesanan dan tingkat permintaan konsumen. Ketika jumlah pesanan meningkat, pemilik akan mempertimbangkan untuk menambah tenaga kerja sementara, sedangkan pada masa sepi, pekerjaan dapat ditangani sendiri oleh pemilik dengan bantuan karyawan yang sudah ada.

Proses rekrutmen dilakukan secara informal, lebih mengandalkan jaringan sosial, rekomendasi, atau hubungan personal yang sudah terjalin. Dalam konteks ini, karyawan yang direkrut berasal dari lingkungan sekitar yang telah dikenal oleh pemilik. Pendekatan ini bukan hanya memudahkan proses seleksi, tetapi juga mempercepat adaptasi karyawan terhadap budaya kerja dan nilai-nilai usaha. Pemilik lebih mengutamakan kepercayaan, kedisiplinan, serta kemauan untuk belajar dibandingkan latar belakang pendidikan formal.

Perencanaan tenaga kerja tetap menjadi aspek penting meskipun dilakukan secara sederhana. Melalui perencanaan ini, pemilik dapat menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan tenaga kerja yang tersedia. Pada usaha yang hanya memiliki satu karyawan, keseimbangan tersebut diwujudkan melalui komunikasi langsung dan pembagian tugas yang jelas. Pemilik biasanya mengambil peran utama dalam manajemen dan pengawasan, sementara karyawan membantu dalam kegiatan operasional seperti perakitan produk, pelayanan pelanggan, dan pengemasan. Dengan pola kerja yang terbuka dan saling mendukung, produktivitas tetap terjaga tanpa menimbulkan beban kerja berlebih bagi salah satu pihak.

3.2.2. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Struktur organisasi dalam usaha mikro ini sangat sederhana, terdiri atas dua peran utama yaitu pemilik dan karyawan. Meskipun jumlah tenaga kerja terbatas, pembagian tugas dilakukan secara fungsional dan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu agar kegiatan operasional berjalan efektif dan efisien.

Pemilik memiliki tanggung jawab utama dalam aspek manajerial dan strategis. Tugasnya meliputi perencanaan produksi, pengadaan bahan baku, pengelolaan keuangan, serta kegiatan promosi dan pemasaran, terutama melalui media sosial. Pemilik juga berperan dalam menjaga hubungan dengan pelanggan, memastikan kualitas produk sesuai standar, serta melakukan inovasi desain untuk menarik minat pasar. Dengan demikian, pemilik tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah yang memastikan seluruh proses berjalan sesuai rencana.

Sementara itu, karyawan berfokus pada pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari. Tanggung jawab utamanya mencakup perakitan buket, penataan tampilan produk agar menarik secara visual, serta memberikan pelayanan langsung kepada pelanggan. Dalam proses produksi, karyawan harus mampu bekerja dengan ketelitian dan kreativitas tinggi untuk menjaga estetika hasil rangkaian. Selain itu, karyawan juga turut membantu pemilik dalam kegiatan persiapan bahan dan kebersihan area kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

Sistem kerja dijalankan secara fleksibel, menyesuaikan waktu dan volume pesanan. Ketika permintaan meningkat, jam kerja dapat bertambah agar pesanan selesai tepat waktu. Fleksibilitas ini memberi keuntungan dalam efisiensi penggunaan tenaga kerja dan biaya, namun juga menuntut daya tahan fisik serta manajemen waktu yang baik dari kedua pihak. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka dan pembagian tugas yang jelas menjadi kunci untuk mencegah tumpang tindih pekerjaan, menghindari konflik, serta menjaga produktivitas tetap optimal.

3.2.3. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Program pelatihan dan pengembangan merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di perusahaan tersebut (Haryati & R Ati, 2019). Keterbatasan sumber daya membuat proses pelatihan dalam usaha ini dilaksanakan secara sederhana dan langsung oleh pemilik melalui praktik harian. Metode ini dipilih karena lebih efisien dan relevan dengan kebutuhan kerja sehari-hari. Pemilik memberikan bimbingan secara langsung, mulai dari cara merangkai bunga, memilih serta memadukan warna, hingga menyesuaikan gaya dan konsep buket sesuai dengan karakteristik pesanan pelanggan. Dengan pendekatan seperti ini, karyawan dapat belajar melalui pengalaman nyata dan memperoleh keterampilan praktis secara bertahap.

Pelatihan bersifat informal tanpa jadwal khusus atau modul tertulis, namun efektivitasnya cukup tinggi karena dilakukan dalam situasi kerja yang sebenarnya. Karyawan belajar sambil bekerja, mengamati proses produksi, serta meniru teknik yang diterapkan oleh pemilik. Selain itu, suasana kerja yang terbuka memungkinkan terjadinya umpan balik langsung, sehingga kesalahan dapat segera diperbaiki. Pola pembelajaran seperti ini dinilai efisien bagi usaha kecil yang belum memiliki anggaran khusus untuk pelatihan formal.

Upaya pengembangan keterampilan juga muncul dari inisiatif pribadi karyawan yang mencari referensi tambahan melalui media sosial, seperti menonton video tutorial atau mengikuti tren desain buket terkini. Kreativitas dan keinginan untuk terus belajar menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas produk serta mempertahankan daya saing usaha.

3.2.4. Evaluasi Kinerja

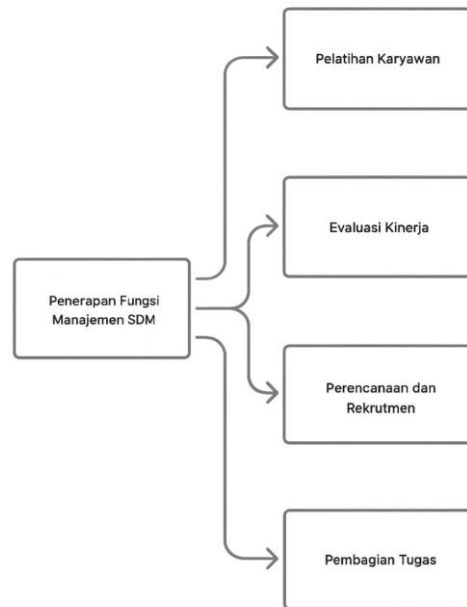
Evaluasi kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi elemen yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Fokusnya adalah menentukan seberapa produktif seorang karyawan dan apakah mereka memiliki kemampuan untuk memperbaiki kinerja mereka di masa depan untuk memastikan bahwa perusahaan, karyawan, dan masyarakat semuanya beruntung (Ilham Saputra & Hayatul Khairul Rahmat, 2024).

Evaluasi kinerja dalam usaha mikro ini dilakukan secara langsung dan sederhana tanpa menggunakan instrumen penilaian formal. Pemilik menilai kinerja karyawan berdasarkan beberapa indikator utama, seperti kualitas hasil akhir produk, ketepatan waktu penyelesaian pesanan, serta tanggapan atau tingkat kepuasan pelanggan. Proses evaluasi berlangsung secara rutin melalui pengamatan sehari-hari selama kegiatan produksi maupun pelayanan berlangsung. Dengan cara ini, pemilik dapat segera menilai hasil kerja dan memberikan masukan secara *real time*.

Penilaian dilakukan melalui komunikasi dua arah antara pemilik dan karyawan. Bentuk komunikasi yang terbuka dan informal memungkinkan adanya pertukaran pendapat serta penyampaian umpan balik secara langsung. Pemilik memberikan saran dan koreksi bila terdapat kekurangan, sementara karyawan dapat menyampaikan kendala yang dihadapi selama bekerja. Pola interaksi ini menciptakan hubungan kerja yang dinamis, sehingga proses evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai penilaian, tetapi juga sebagai media pembinaan dan pengembangan kemampuan kerja.

Praktik manajemen SDM pada UMKM umumnya dilakukan secara intuitif tanpa mengikuti sistem formal seperti pada Perusahaan besar (Sono & Limpo, 2024). Meskipun bersifat tidak formal, sistem evaluasi seperti ini memiliki keunggulan tersendiri. Hubungan kerja yang dekat dan akrab membuat karyawan lebih mudah menerima kritik tanpa merasa tertekan. Umpan balik diberikan dengan pendekatan yang membangun, menekankan pada perbaikan dan peningkatan kualitas, bukan pada kesalahan semata. Evaluasi juga menjadi sarana pembelajaran agar kesalahan tidak terulang, sekaligus memotivasi karyawan untuk bekerja lebih teliti dan kreatif dalam menghasilkan produk yang berkualitas.

Dengan adanya evaluasi yang berkelanjutan, baik pemilik maupun karyawan dapat menyesuaikan cara kerja sesuai kebutuhan usaha dan ekspektasi pelanggan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya umpan balik sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional.



Gambar 2. Prosedur manajemen

3.3. Kendala dalam Pengelolaan Tenaga Kerja

Keterbatasan jumlah tenaga kerja dalam usaha D.Bouquet Jombang menimbulkan sejumlah permasalahan yang berpengaruh terhadap kelancaran operasional dan efisiensi kerja. Permasalahan tersebut antara lain:

1. Beban kerja tinggi

Jumlah tenaga kerja yang terbatas menyebabkan pembagian tugas menjadi tidak seimbang, terutama ketika permintaan meningkat secara signifikan. Pada saat ramai, seperti musim wisuda atau perayaan tertentu, pemilik dan karyawan harus bekerja dengan ritme cepat dan waktu yang panjang. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan penurunan produktivitas kerja.

2. Resiko kelelahan dan stress kerja

Jadwal kerja yang padat dan tingginya tuntutan penyelesaian pesanan dalam waktu singkat dapat memicu kelelahan fisik serta stres. Kondisi ini tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga berpotensi memengaruhi kualitas hasil rangkaian buket. Tanpa pengaturan waktu istirahat yang memadai, kinerja jangka panjang dapat terganggu.

3. Ketergantungan terhadap satu karyawan

Karena hanya memiliki satu tenaga kerja, operasional usaha menjadi sangat bergantung pada kehadiran dan kinerja individu tersebut. Jika karyawan berhalangan hadir, proses produksi dapat terhenti, menyebabkan keterlambatan dalam pemenuhan pesanan. Ketergantungan ini menunjukkan perlunya sistem kerja yang lebih adaptif atau adanya tenaga Cadangan.

4. Keterbatasan waktu untuk kegiatan promosi

Pemilik harus menjalankan berbagai peran sekaligus, mulai dari pengadaan bahan, produksi, hingga pemasaran dan pelayanan pelanggan. Akibatnya, kegiatan promosi melalui media sosial atau inovasi pemasaran sering kali tidak dapat dilakukan secara optimal. Hal ini berpotensi menghambat peningkatan jangkauan pasar dan pertumbuhan usaha.

Kondisi tersebut menuntut adanya strategi manajemen waktu dan prioritas kerja yang baik agar setiap aktivitas dapat berjalan efektif tanpa menurunkan kualitas. Baik pemilik maupun karyawan harus memiliki tingkat fleksibilitas tinggi serta kemampuan beradaptasi cepat terhadap perubahan permintaan.

3.4. Strategi Pemilik dalam Menjaga Produktivitas dan Kualitas Kerja

Untuk menghadapi berbagai kendala dalam operasional usaha, pemilik D.Bouquet Jombang menerapkan sejumlah strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan efisiensi, kepercayaan, serta hubungan kerja yang harmonis. Strategi tersebut dijalankan melalui beberapa langkah berikut:

1. Pengaturan jadwal pesanan

Pemilik mengatur waktu penerimaan dan penyelesaian pesanan agar proses produksi tidak menumpuk pada periode yang sama. Langkah ini membantu menjaga stabilitas beban kerja serta memastikan setiap pesanan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas. Selain itu, sistem penjadwalan yang terencana juga membantu pemilik mengatur prioritas pekerjaan sesuai tingkat urgensi pesanan pelanggan.

2. Pemanfaatan platform digital

Untuk meningkatkan efisiensi komunikasi dan promosi, pemilik memanfaatkan media sosial seperti Instagram dan TikTok sebagai sarana pemasaran, pemesanan, dan interaksi langsung dengan pelanggan. Penggunaan platform digital ini tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga memperluas jangkauan pasar tanpa perlu biaya promosi yang besar. Dengan strategi ini, pelanggan dapat melihat katalog produk, melakukan pemesanan, dan memperoleh informasi secara cepat.

3. Kerja sama eksternal dengan pemasok dan jasa pengiriman

Pemilik menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan pemasok bahan baku serta penyedia jasa pengiriman. Kolaborasi ini bertujuan untuk menjaga kelancaran suplai bahan dan mempercepat distribusi produk ke pelanggan. Dengan adanya dukungan eksternal, beban kerja internal dapat difokuskan pada proses produksi, sehingga efisiensi dan kualitas hasil tetap terjaga.

4. Pendekatan kekeluargaan dalam hubungan kerja

Hubungan antara pemilik dan karyawan dijaga dalam suasana yang akrab dan saling menghargai. Pendekatan kekeluargaan ini menumbuhkan rasa memiliki terhadap usaha, memperkuat kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan hubungan yang positif, koordinasi menjadi lebih mudah, dan potensi konflik dapat diminimalkan.

Melalui penerapan strategi-strategi tersebut, pemilik berhasil menjaga stabilitas operasional, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta mempertahankan motivasi kerja

karyawan, meskipun dengan sumber daya yang terbatas, keberhasilan usaha kecil dalam mempertahankan karyawan tidak hanya bergantung pada gaji, tetapi juga pada hubungan kerja yang harmonis dan rasa memiliki terhadap usaha tersebut (Mulyana, 2020).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia pada usaha buket dengan jumlah karyawan terbatas dapat berjalan efektif apabila dilakukan secara adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada efisiensi kerja. Pemilik usaha berperan sebagai penggerak utama dalam seluruh fungsi manajemen, mulai dari perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas, pelatihan langsung, pemberian motivasi, hingga evaluasi hasil kerja secara rutin. Kendala utama yang dihadapi, seperti tingginya beban kerja, keterbatasan waktu, serta ketergantungan pada satu karyawan, dapat diatasi melalui strategi pengaturan jadwal pesanan, pemanfaatan teknologi digital dalam promosi dan komunikasi, serta penerapan pendekatan kekeluargaan dalam hubungan kerja. Strategi ini tidak hanya menjaga stabilitas operasional usaha, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan.

Dengan demikian, meskipun dijalankan dalam skala kecil, penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang efektif terbukti mampu meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas produk, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang sederhana namun terarah dapat menjadi kunci keberlanjutan usaha mikro di sektor kreatif seperti bisnis buket.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Dwi Nugroho & Syahrituah Siregar. (2025). Pengaruh Faktor Modal, Tenaga Kerja, Jam Kerja, dan Lama Usaha terhadap Pendapatan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kelurahan Alalak Utara, Kota Banjarmasin Selama Pandemi Covid-19. Vol. 8 No. 1 (2025). <https://doi.org/10.20527/jiep.v8i1.528>
- Didit Darmawan, Anitha Paulina Tinambuan, Abdul Choliq Hidayat, Santy Srihayati, Hariyanti Hamid, Ria Estiana, Zulkifli, Muhammad Gifari Sono, Akhmad Ramli, Sabaruddin Sondeng, Sigit Mareta, Marjani, Elisa Hafrida, & Rahayu Tri Utami. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, Daniel Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, & Salmia. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hanggaeni, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=Z-UGEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR2&dq=manajemen+sdm&ots=eH1NiosNil&sig=XH5aiSRE3VwwpHlljxpvv_W0pqA&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen%20sdm&f=false
- Haryati & R. Ati. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Ilham Saputra & Hayatul Khairul Rahmat. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. Vol. 1 No. 1 (2024): June. <https://ejournal.hakhara-institute.com/MPSS/article/view/17/14>
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik (Edisi Revisi). UK Press Pekanbaru.
- Jannah, M., Rizalmi, S. R., & Leksono, V. A. (2023). Identifikasi Tingkat Kelelahan dan Beban Kerja pada Pekerja UMKM Fortuin Home Decor Balikpapan.

-
- Khaeruman, & Tabroni. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern Article Sidebar. Vol. 3 No.2. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2789>
- Mulyana, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. 10(2). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3611674&val=31347&title=Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Dalam%20Lingkungan%20Bisnis%20Rumah%20Sakit%20%20Systematic%20Literature%20Riview>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Sono, M. G., & Limpo, L. (2024). Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar. 2(Vol 2 No 02 (2024): Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science). <https://doi.org/10.58812/jekws.v2i02.1099>
- Uyun, N. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://osf.io/download/bvspd>
- YA, R., & Tsaqofah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://passaribattangang.wordpress.com/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Zahari, Z., Sujatmiko, W., Kembauw, E., Albin Tabun, M., Ihwanudin, N., Noekent, V., Suparto, S., Kristanto, T., Sihombing, L., Mu'ah, M., Hariyanti, H., Muftiasa, A., Sushardi, S., & Nuryati, N. (2022). Manajemen SDM: (Strategi Organisasi Bisnis Modern). Seval Literindo Kreasi.