

**OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI FONDASI
PERTUMBUHAN DAN KEBERLANJUTAN USAHA MIKRO, KECIL, DAN
MENENGAH (UMKM)
STUDI KASUS ALIF'S BAKERY & COOKIES**

**Risma Ayu Priyatmika ¹, Destriana Chairunisa ², Arimbi Intan
Shalistasani ³, Devia Putri Veronikasari ⁴, Dika Prawita ⁵**
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence		
Email:	No. Telp:	
Submitted 8 Juni 2025	Accepted 11 Juni 2025	Published 12 Juni 2025

ABSTRACT

This collaborative activity was carried out by the Management Study Program of Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa as a form of academic contribution in supporting the development of micro businesses, especially Alif's Bakery & Cookies. The focus of the activity lies on improving human resource management (HR), increasing occupational health awareness, and meeting employee training needs. A descriptive qualitative approach was used with participatory methods through field observations and interviews. The intervention strategy was prepared based on SWOT analysis which resulted in a job skills training program, occupational health counseling, and partnership network development. Results showed an increase in human resource capacity, health awareness, and work productivity. Evaluation is carried out periodically to ensure program sustainability. This initiative is expected to become a model of synergy between universities and MSMEs in encouraging sustainable local economic growth.

Keywords: MSMEs, HR Management, Growth.

ABSTRAK

Kegiatan kolaboratif ini dilaksanakan oleh Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa sebagai bentuk kontribusi akademik dalam mendukung pengembangan usaha mikro, khususnya Alif's Bakery & Cookies. Fokus kegiatan terletak pada perbaikan manajemen sumber daya manusia (SDM), peningkatan kesadaran kesehatan kerja, dan pemenuhan kebutuhan pelatihan karyawan. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan dengan metode partisipatif melalui observasi lapangan dan wawancara. Strategi intervensi disusun berdasarkan analisis SWOT yang menghasilkan program pelatihan keterampilan kerja, penyuluhan kesehatan kerja, serta pengembangan jejaring kemitraan. Hasil menunjukkan peningkatan kapasitas SDM, kesadaran terhadap kesehatan, dan produktivitas kerja. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk menjamin keberlanjutan program. Inisiatif ini diharapkan dapat menjadi model sinergi antara perguruan tinggi dan UMKM dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal secara berkelanjutan.

Kata Kunci: UMKM, Manajemen SDM, Pertumbuh.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan vital dalam perekonomian Indonesia, baik sebagai penyerap tenaga kerja maupun sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi nasional (Sarfiyah et al., 2019). Namun, di tengah dinamika persaingan bisnis dan perubahan lingkungan usaha yang semakin cepat, UMKM kerap menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Tantangan tersebut meliputi keterbatasan pengetahuan manajerial, rendahnya kualitas SDM, hingga kurangnya sistem rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang terstruktur (Agus Munandar et al., 2023).

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin sengit, pertumbuhan organisasi menjadi tujuan utama yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan untuk tumbuh secara berkelanjutan (Ayu Rizkia & Rahmawati, 2021). Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting. Kualitas, kemampuan, dan kinerja SDM secara langsung memengaruhi efektivitas operasional, produktivitas, serta kemampuan inovasi organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang tepat guna menunjang pertumbuhan organisasi yang konsisten.

Perubahan teknologi, dinamika pasar, dan pergeseran demografi tenaga kerja menjadi tantangan tersendiri bagi pengelolaan SDM untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru yang relevan. Strategi SDM yang efektif tidak hanya membantu organisasi beradaptasi dengan tantangan tersebut, tetapi juga mengoptimalkan potensi karyawan secara menyeluruh. Strategi ini harus sejalan dengan visi, misi, dan nilai inti organisasi, serta didukung oleh budaya kerja yang positif, inklusif, dan inovatif. Selain itu, fokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan SDM akan memperkuat daya saing organisasi dalam persaingan global (Putu Juni Saputra et al., 2022).

Optimalisasi manajemen SDM menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing, efisiensi operasional, serta keberlanjutan UMKM. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya melibatkan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat, tetapi juga pengembangan keterampilan melalui pelatihan, pembentukan budaya kerja kolaboratif, serta pemberian penghargaan dan motivasi yang memadai bagi karyawan. Penerapan strategi manajemen SDM yang adaptif memungkinkan UMKM untuk lebih responsif terhadap perubahan pasar dan tuntutan konsumen, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif (Herliyani et al., 2023).

Kasus pada sektor usaha bakery, seperti yang dialami Alif's Bakery & Cookies, menunjukkan bahwa keberhasilan UMKM dalam bertahan dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen SDM dalam mengatasi kendala internal, seperti rendahnya pendidikan dan keterampilan karyawan, serta eksternal, seperti fluktuasi permintaan pasar. Studi-studi sebelumnya di bidang ini menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan, pengawasan kerja yang efektif, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan sebagai fondasi pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada optimalisasi manajemen SDM sebagai fondasi utama pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM, melalui studi kasus pada Alif's Bakery & Cookies. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan strategi manajemen SDM yang aplikatif dan relevan bagi pelaku UMKM di sektor pangan, sekaligus mendorong terciptanya ekosistem usaha yang lebih kompetitif dan berdaya saing tinggi di masa depan

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam kegiatan Observasi di Alif's Bakery & Cookies adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan partisipatif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam permasalahan yang dihadapi oleh mitra usaha, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM), kesehatan pekerja, dan kebutuhan pelatihan. Data dikumpulkan melalui observasi langsung di lokasi usaha, wawancara semi-terstruktur dengan pemilik dan karyawan, serta dokumentasi berbagai kegiatan dan data sekunder. Seluruh data dianalisis menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selain itu, analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi mitra usaha. Tahapan kegiatan dimulai dari identifikasi masalah, analisis situasi, perumusan program solusi, pelaksanaan program pelatihan dan layanan kesehatan, hingga evaluasi dan tindak lanjut terhadap hasil kegiatan. Pendekatan partisipatif yang digunakan memungkinkan perancangan program yang selaras dengan kebutuhan aktual mitra usaha, sehingga intervensi yang dilakukan memiliki relevansi tinggi dan memberikan dampak positif terhadap pengembangan usaha serta penguatan kapasitas masyarakat sekitar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Alif's Bakery & Cookies merupakan langkah penting dalam memastikan usaha ini berjalan secara optimal. Sebagai sebuah usaha yang

bergerak di bidang produksi dan penjualan kue serta roti, Alif's Bakery menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan kualitas produk dan layanan. Proses dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja. Manajemen secara rutin mengevaluasi bagian mana yang membutuhkan tambahan karyawan, apakah itu di bagian produksi, pengemasan, kasir, pelayanan pelanggan, atau pengantaran. Evaluasi ini dilakukan berdasarkan volume pesanan, jam operasional, serta target penjualan harian maupun bulanan.

Setelah kebutuhan ditentukan, proses rekrutmen dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu internal dan eksternal. Jika ada karyawan lama yang memenuhi syarat, maka mereka dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, seperti kepala produksi atau supervisor dapur. Namun, apabila tidak ada kandidat internal yang sesuai, maka dilakukan rekrutmen eksternal. Dalam hal ini, Alif's Bakery memasang pengumuman lowongan kerja melalui media sosial seperti Instagram dan Facebook, papan informasi di toko, atau memanfaatkan jaringan internal berupa rekomendasi dari karyawan. Kriteria yang dicantumkan biasanya meliputi pendidikan minimal, pengalaman kerja sebelumnya, serta kemampuan teknis, seperti membuat atau menghias kue.

Setelah proses rekrutmen selesai, para pelamar akan melalui tahapan seleksi yang cukup ketat. Pertama adalah seleksi administrasi, di mana pihak manajemen akan memeriksa kelengkapan berkas seperti CV, surat lamaran, KTP, ijazah, dan jika tersedia, sertifikat pelatihan. Kemudian dilanjutkan dengan wawancara yang dilakukan oleh pemilik atau supervisor toko. Wawancara ini bukan hanya menilai pengalaman dan kemampuan kerja, tetapi juga menggali sikap, motivasi, dan kemampuan pelamar dalam beradaptasi di lingkungan kerja yang sibuk dan padat seperti dapur. Untuk beberapa posisi tertentu, seperti pembuat kue atau staf produksi, kandidat juga diminta mengikuti tes praktik. Mereka akan diminta menunjukkan keahlian seperti menakar adonan, menghias kue, atau mengoperasikan peralatan dapur. Bila pelamar memiliki pengalaman kerja sebelumnya, pihak toko juga akan melakukan pengecekan referensi ke tempat kerja lama untuk memastikan integritas dan performa kerja mereka.

Setelah seleksi selesai, kandidat yang lolos akan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan hasil evaluasi. Misalnya, seorang pelamar yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan sikap ramah akan lebih cocok ditempatkan sebagai kasir atau staf pelayanan pelanggan. Sementara itu, mereka yang menunjukkan keahlian teknis dalam menghias kue akan ditugaskan di bagian dekorasi. Penempatan ini bersifat fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan serta potensi karyawan (Angelliza Chantica et al., 2022).

Untuk memastikan karyawan benar-benar cocok dengan lingkungan kerja di Alif's Bakery, setiap karyawan baru menjalani masa percobaan selama satu hingga tiga bulan. Selama masa ini, penilaian dilakukan secara berkala terhadap kinerja, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, dan seberapa baik mereka menyatu dengan budaya kerja toko. Setelah masa percobaan selesai dan karyawan dinilai layak, barulah mereka diangkat sebagai pegawai tetap. Sebagai bagian dari proses adaptasi, pelatihan dan orientasi juga diberikan sejak awal. Para karyawan diperkenalkan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), aturan keamanan pangan, alur kerja di dapur, serta etika dalam melayani pelanggan SDM (Ningrum et al., 2024).

Dengan proses yang sistematis dan terstruktur ini, Alif's Bakery & Cookies berupaya memastikan bahwa setiap individu yang direkrut mampu memberikan kontribusi terbaik, tidak hanya dalam hal keterampilan, tetapi juga dalam hal sikap kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Pendekatan ini mencerminkan keseriusan Alif's Bakery dalam membangun tim kerja yang solid dan profesional demi mendukung pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.

Dalam menjalankan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), perhatian terhadap sumber daya manusia tidak kalah penting dibanding aspek produksi atau pemasaran (Purbantina et al., 2022). Alif's Bakery & Cookies menyadari bahwa keberhasilan usaha sangat bergantung pada kesejahteraan dan pengelolaan karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu,

pemilik usaha berupaya menyusun program kesejahteraan yang realistis namun berdampak besar. Program ini mencakup pemberian insentif kepada karyawan yang mencapai target kerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai seperti alat produksi yang layak dan ruang istirahat, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Tidak hanya itu, aspek kesehatan fisik dan mental juga menjadi perhatian. Contohnya, Alif's Bakery sesekali menyediakan makanan sehat bagi staf dapur serta membina suasana kerja yang ramah dan saling menghargai, demi menjaga kestabilan emosional para pekerja.

Selain kesejahteraan, pengembangan karyawan juga menjadi fokus penting. Pemilik usaha menyadari bahwa keterampilan karyawan harus terus ditingkatkan seiring berkembangnya usaha. Oleh karena itu, pelatihan-pelatihan seperti teknik dasar baking, pelayanan pelanggan yang baik, hingga pelatihan penggunaan teknologi kasir sering kali diselenggarakan secara internal maupun melalui kerja sama dengan pihak luar. Sebelum pelatihan dilakukan, manajemen akan terlebih dahulu menganalisis kebutuhan pelatihan secara berkala agar program yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan operasional toko. Evaluasi juga dilakukan setelah pelatihan untuk melihat sejauh mana ilmu yang diberikan diterapkan oleh karyawan dalam kegiatan sehari-hari.

Dalam hal promosi karyawan, Alif's Bakery mengedepankan prinsip keadilan dan objektivitas. Proses promosi tidak dilakukan secara asal, melainkan berdasarkan penilaian kinerja yang terukur, seperti kedisiplinan, kontribusi terhadap tim, loyalitas, serta inisiatif kerja. Evaluasi ini biasanya dilakukan oleh pemilik atau supervisor dengan cara memberikan umpan balik rutin dan mencatat perkembangan karyawan. Promosi tidak hanya dimaknai sebagai kenaikan jabatan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan terhadap kerja keras karyawan. Dengan adanya promosi, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang bersama usaha tersebut.

Namun demikian, dalam kondisi tertentu, pemberhentian karyawan tidak dapat dihindari. Alif's Bakery menangani proses ini secara profesional dan tetap menjunjung hak-hak karyawan. Pemberhentian hanya dilakukan bila ada alasan kuat, seperti pelanggaran berat, kinerja yang terus-menerus buruk meski telah dibina, atau karena adanya restrukturisasi usaha. Proses ini dijalankan sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Manajemen memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak bersifat sepihak dan selalu disertai komunikasi yang baik, agar tidak menimbulkan konflik atau perasaan tidak adil di antara karyawan yang lain.

Secara keseluruhan, pengelolaan karyawan yang baik dalam bentuk program kesejahteraan, pengembangan, promosi, hingga pemberhentian yang profesional, merupakan fondasi penting bagi UMKM seperti Alif's Bakery & Cookies. Strategi ini tidak hanya menjaga stabilitas tim kerja, tetapi juga mendukung pertumbuhan usaha dalam jangka panjang dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada kualitas.

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia merupakan langkah strategis yang sangat penting bagi UMKM yang ingin tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Alif's Bakery & Cookies, sebagai salah satu usaha mikro di bidang kuliner, menyadari bahwa pertumbuhan bisnis yang sehat harus diiringi dengan kesiapan tenaga kerja yang memadai baik dari segi jumlah maupun keterampilannya. Untuk itu, proses meramalkan kebutuhan SDM di masa depan dilakukan dengan memulai analisis terhadap tenaga kerja yang tersedia saat ini. Pemilik usaha dan manajemen akan mengevaluasi berapa jumlah karyawan yang ada, apa saja keahlian mereka, dan seberapa optimal kinerja yang sudah dicapai (Fakhrudin et al., 2022). Kemudian, data ini dibandingkan dengan target bisnis ke depan, misalnya apakah akan ada peningkatan produksi, penambahan menu baru, atau rencana membuka cabang.

Langkah selanjutnya adalah menghitung proyeksi kebutuhan SDM di masa yang akan datang. Misalnya, jika target omzet diperkirakan naik sebesar 20%, maka manajemen perlu memperkirakan apakah perlu menambah staf baker, kasir, atau bahkan tim pemasaran. Selain

jumlah, manajemen juga menentukan spesifikasi SDM yang dibutuhkan. Mungkin ke depan, Alif's Bakery membutuhkan karyawan dengan kemampuan digital marketing untuk memaksimalkan penjualan online, atau staf dengan kemampuan komunikasi untuk meningkatkan pelayanan pelanggan. Setelah itu, strategi rekrutmen dan pengembangan SDM dirancang sejak dini agar saat ekspansi dilakukan, kebutuhan tenaga kerja sudah dapat dipenuhi dengan lancar.

Dalam melakukan peramalan SDM, Alif's Bakery menggunakan pendekatan berbasis data. Salah satu metode yang dapat diterapkan adalah *demand forecasting*, yaitu memprediksi permintaan tenaga kerja berdasarkan tren bisnis. Data historis penjualan digunakan untuk melihat pola pertumbuhan, termasuk momen-momen tertentu di mana permintaan melonjak, seperti saat bulan Ramadan, Lebaran, atau Natal. Pada momen tersebut, manajemen bisa mempersiapkan penambahan tenaga kerja musiman agar layanan tetap optimal. Selain itu, survei pelanggan juga dapat dilakukan untuk mengetahui tren permintaan, misalnya apakah ada peningkatan minat pada varian kue tertentu, atau kebutuhan akan layanan pesan antar (Herliyani et al., 2024).

Penerapan strategi ini di Alif's Bakery & Cookies memberikan banyak manfaat. Misalnya, jika usaha ini memiliki rencana untuk membuka cabang baru di lokasi lain atau menambahkan varian produk seperti kue kering dan cake premium, maka jumlah dan spesifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan akan segera dihitung berdasarkan kapasitas dan target baru tersebut. Dengan begitu, Alif's Bakery dapat menghindari situasi kekurangan tenaga kerja yang bisa mengganggu produksi, ataupun kelebihan tenaga kerja yang bisa membebani anggaran. Melalui perencanaan dan peramalan yang matang, usaha ini tidak hanya mampu mempertahankan kualitas produk dan layanan, tetapi juga mengoptimalkan biaya operasional dan menciptakan tim kerja yang solid dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis analisis seperti ini, Alif's Bakery & Cookies dapat memastikan bahwa pertumbuhan bisnis berjalan seiring dengan kesiapan SDM yang mendukungnya. Kunci keberhasilan dalam mengelola tenaga kerja bukan hanya terletak pada rekrutmen, tetapi juga pada kemampuan merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara proaktif dan adaptif terhadap perubahan pasar.

Di Alif's Bakery & Cookies, pelatihan dilakukan secara langsung di tempat kerja, terutama bagi karyawan baru yang belajar dari senior melalui praktik nyata. Selain itu, pelatihan soft skill diberikan untuk meningkatkan layanan pelanggan. Workshop berkala juga rutin dilaksanakan guna memperkuat efisiensi kerja dan kreativitas. Evaluasi kinerja bulanan menjadi dasar penyusunan pelatihan lanjutan serta pengembangan individu. Karyawan berprestasi diberi kesempatan promosi atau penugasan khusus sebagai bentuk penghargaan dan pengembangan kapasitas.

Mutasi di Alif's Bakery diterapkan untuk memenuhi kebutuhan operasional sekaligus mengembangkan karier karyawan. Mutasi vertikal seperti promosi diberikan kepada yang menunjukkan kinerja baik dan kepemimpinan, sedangkan mutasi horizontal dilakukan untuk pemerataan SDM antar outlet atau pengembangan keterampilan lintas fungsi. Proses mutasi disertai komunikasi terbuka dan masa adaptasi agar transisi berjalan lancar, serta dievaluasi untuk memastikan dampaknya positif bagi tim dan individu.

Alif's Bakery mengelola pensiun secara kekeluargaan, dengan mempertimbangkan usia dan kondisi kesehatan karyawan. Pesangon diberikan kepada karyawan yang pensiun, diberhentikan karena efisiensi, atau mengundurkan diri dengan baik. Besarannya disesuaikan dengan masa kerja dan kemampuan usaha, mencakup uang penghargaan, pengganti hak, serta bonus bila memungkinkan. Proses pembayarannya dilakukan maksimal 30 hari setelah karyawan berhenti.

Beberapa masalah umum di Alif's Bakery meliputi kedisiplinan karyawan, keluhan pelanggan, beban kerja yang tidak merata, pelatihan yang belum terstruktur, serta kesulitan

operasional saat musim ramai. Solusinya termasuk pemberian teguran, kompensasi pelanggan, perekrutan tenaga lepas, serta perbaikan sistem pelatihan dan distribusi kerja.

Manajemen sumber daya manusia di Alif's Bakery & Cookies dilakukan secara terintegrasi dan adaptif dengan skala UMKM, mencakup proses rekrutmen, pelatihan, kesejahteraan, promosi, mutasi, hingga pensiun karyawan. Meskipun menggunakan pendekatan kekeluargaan, Alif's Bakery tetap berupaya menjalankan fungsi-fungsi SDM secara profesional, seperti memberikan pelatihan langsung di tempat kerja, workshop tematik berkala, serta evaluasi kinerja rutin sebagai dasar pengembangan dan promosi. Kesejahteraan karyawan dijaga melalui pemberian insentif, fasilitas kerja yang layak, dan penghargaan berbasis kinerja. Perencanaan kebutuhan SDM dilakukan dengan mempertimbangkan proyeksi bisnis dan tren musiman, sedangkan mutasi dan pensiun diatur secara fleksibel namun tetap berkeadilan. Meski dihadapkan pada tantangan seperti kedisiplinan, ketimpangan beban kerja, dan minimnya pelatihan formal, manajemen berupaya memberikan solusi realistis seperti perekrutan tenaga lepas dan penguatan komunikasi internal. Keseluruhan strategi ini mencerminkan komitmen Alif's Bakery dalam membina SDM sebagai aset utama dalam mendukung pertumbuhan dan daya saing usaha.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia di Alif's Bakery & Cookies telah dijalankan dengan pendekatan yang adaptif dan kekeluargaan, khas usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Manajemen sumber daya manusia di Alif's Bakery & Cookies dilakukan secara terintegrasi dan adaptif dengan skala UMKM, mencakup proses rekrutmen, pelatihan, kesejahteraan, promosi, mutasi, hingga pensiun karyawan. Meskipun menggunakan pendekatan kekeluargaan, Alif's Bakery tetap berupaya menjalankan fungsi-fungsi SDM secara profesional, seperti memberikan pelatihan langsung di tempat kerja, workshop tematik berkala, serta evaluasi kinerja rutin sebagai dasar pengembangan dan promosi. Kesejahteraan karyawan dijaga melalui pemberian insentif, fasilitas kerja yang layak, dan penghargaan berbasis kinerja. Perencanaan kebutuhan SDM dilakukan dengan mempertimbangkan proyeksi bisnis dan tren musiman, sedangkan mutasi dan pensiun diatur secara fleksibel namun tetap berkeadilan. Meski dihadapkan pada tantangan seperti kedisiplinan, ketimpangan beban kerja, dan minimnya pelatihan formal, manajemen berupaya memberikan solusi realistis seperti perekrutan tenaga lepas dan penguatan komunikasi internal. Keseluruhan strategi ini mencerminkan komitmen Alif's Bakery dalam membina SDM sebagai aset utama dalam mendukung pertumbuhan dan daya saing usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Munandar, Santy Wijaya, Kemas Dedy Kusdianto, R. Dian Wirdiansyah, & Franki Slamet. (2023). Penerapan Sistem Digitalisasi dan Kompetensi SDM Pada UMKM Systematic Literature Review. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 15(1). <https://doi.org/10.31253/aktek.v15i1.1838>
- Angelliza Chantica, J., Cahyani, R., & Romadhon, A. (2022). PERANAN MANAJEMEN PENGAWASAN: KOMITMEN, PERENCANAAN, KEMAMPUAN KARYAWAN (LITERATURE REVIEW MSDM). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.829>
- Ayu Rizkia, A., & Rahmawati, S. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ANTI MONOPOLI DAN PERSAINGAN BISNIS TIDAK SEHAT : GLOBALISASI EKONOMI, PERSAINGAN USAHA, DAN PELAKU USAHA. (LITERATURE REVIEW ETIKA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 631–643. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.572>

- Fakhrudin, F., Derriawan, D., & Tabroni, T. (2022). Strategi Bisnis Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Kapabilitas Sdm, Inovasi Dan Manajemen Perubahan Dimediasi Daya Saing Pada Jasa Konsultan Wahana Prakarsa Utama. *EXCELLENT*, 8(2). <https://doi.org/10.36587/exc.v8i2.1116>
- Herliyani, R., Annisa, S., Hari Sandi, S. P., & Hidayaty, D. E. (2023). Strategi msdm yang Efektif Dalam Mendorong Pertumbuhan UMKM D'sruput . *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2). <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.3995>
- Herliyani, R., Annisa, S., Sandi, S. P. H., & Hidayaty, D. E. (2024). Strategi MSDM yang Efektif dalam Mendorong Pertumbuhan UMKM D'SRUPUT. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* , 4(2). <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.837>
- Ningrum, E. E., Niwin Rangga Mangape, Kordiana Sambara', Mira Labi Bandhaso, & Djusniati Rasinan. (2024). Pengaruh Kualitas Sdm Dan Pelatihan Tik Terhadap Era Kehutanan 4.0 Pada (Studi Kasus) Kantor Bbksda (Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam) Sulawesi Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2020>
- Purbantina, A. P., Prameswari, D. R., Ayunique, I. M., & Firmansyah, Moch. G. (2022). PENERAPAN DIGITAL MARKETING & MIX MARKETING STRATEGY UNTUK PERLUASAN PASAR DAN PENINGKATAN DAYA SAING UMKM. *JABN*, 3(1). <https://doi.org/10.33005/jabn.v3i1.86>
- Putu Juni Saputra, Kadek Priya Hermawan, Dewi, K. T. S., & Made Dwi Ferayani. (2022). Pemberdayaan Masyarakat Pada Produksi, Pemasaran, dan MSDM Pada UMKM Gula Aren Asli Silangjana. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia (JPKMI)*, 2(3). <https://doi.org/10.55606/jpkmi.v2i3.615>
- Sarfiah, S., Atmaja, H., & Verawati, D. (2019). UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(2), 1–189. <https://doi.org/10.31002/rep.v4i2.1952>