



## Strategi Pengelolaan SDM dan Pembagian Tugas dalam Usaha Mikro Kuliner Usaha Nasi Gigit

Herry Ramadhani<sup>1\*</sup>, Saida Zainurossalamia ZA<sup>2</sup>, Sophia Nurlianty<sup>3</sup>, Jane Yuneli<sup>4</sup>, Niar Syahara<sup>5</sup>, Sandra Ganiswan<sup>6</sup>, Dhea Nofa Kristiani<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda

### Article Info

#### Article history:

Received June 01, 2025

Revised June 15, 2025

Accepted June 30, 2025

#### Keywords:

Usaha Mikro Kuliner  
Pembagian Kerja  
Manajemen Peran  
Sumber Daya Manusia

### ABSTRACT

Kegiatan pengabdian ini mengkaji bagaimana sebuah usaha kuliner mikro rumahan mengelola sumber daya manusia yang terbatas melalui fleksibilitas tugas dan koordinasi langsung. Tujuan pengabdian ini ingin mengidentifikasi pembagian kerja dan komunikasi dalam mendukung operasional harian tim kecil. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, melalui observasi dan wawancara dengan pemilik serta karyawan. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang sederhana, pembagian peran yang fleksibel, dan briefing harian memungkinkan usaha tetap berjalan efektif meski jumlah karyawan terbatas. Tantangan seperti beban kerja tidak merata dan ketidakhadiran karyawan diatasi dengan komunikasi terbuka dan kerja sama tim. Kesimpulannya, adaptasi dan koordinasi antarpersonal menjadi kunci keberhasilan usaha kuliner skala mikro

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



Herry Ramadhani\*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda  
Jalan Tanah Grogot No 1, Samarinda 75119, Kalimantan Timur  
Email: [herry.ramadhani@feb.unmul.ac.id](mailto:herry.ramadhani@feb.unmul.ac.id)

### 1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan pembagian tugas merupakan aspek krusial dalam memastikan keberlangsungan dan efektivitas operasional suatu usaha. Pada skala usaha mikro, tantangan dalam pengelolaan SDM menjadi semakin kompleks karena keterbatasan jumlah tenaga kerja, sumber daya terbatas, dan struktur organisasi yang umumnya informal. Permasalahan ini menjadi lebih signifikan dalam konteks usaha kuliner mikro, yang memiliki dinamika permintaan tinggi dan fluktuatif, serta membutuhkan koordinasi yang baik antar anggota tim dalam kegiatan produksi, pemasaran, hingga pelayanan pelanggan.

Dalam berbagai studi, keberhasilan pengelolaan usaha mikro sering dikaitkan dengan kemampuan pemilik usaha dalam mengelola peran ganda serta kemampuan tim dalam beradaptasi terhadap perubahan kondisi pasar [1]. Strategi pembagian kerja yang jelas serta manajemen peran yang efektif diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko kelelahan kerja. Sebelumnya, beberapa pendekatan telah digunakan untuk mendukung kelangsungan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), seperti adopsi teknologi digital [2], pelatihan manajemen keuangan [3], serta pemberdayaan sumber daya manusia melalui motivasi dan komunikasi yang baik [4];[5]. Namun, kajian mengenai bagaimana praktik tersebut diterapkan secara nyata dalam skala mikro, khususnya dalam usaha kuliner, masih terbatas dan membutuhkan pendalaman lebih lanjut.

UMKM merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2008, usaha mikro memiliki kekayaan bersih maksimal Rp50 juta dan omzet tahunan

maksimal Rp300 juta. UMKM mikro umumnya dikelola secara informal, menggunakan tenaga kerja keluarga, dan memiliki karakteristik fleksibel serta dekat dengan pasar [6]. Pengelolaan SDM dalam usaha mikro bergantung pada kemampuan pemilik dalam merangkap berbagai peran. Tekanan psikososial dapat muncul akibat beban kerja tersebut [7]. Strategi seperti pembagian peran sesuai keahlian dan komunikasi terbuka penting untuk menjaga efektivitas kerja [5].

Pembagian kerja meningkatkan efisiensi dan koordinasi. Dalam konteks usaha mikro, pembagian tugas bersifat informal namun fleksibel, memungkinkan adaptasi terhadap kebutuhan operasional harian [8]. Pemilik UMKM sering menjalankan banyak peran sekaligus, yang berpotensi menimbulkan konflik dan kelebihan beban. Komunikasi dan koordinasi yang baik menjadi kunci dalam mengelola peran ganda secara efektif [3].

Pengabdian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mendeskripsikan strategi pengelolaan SDM dan pola pembagian tugas dalam usaha mikro kuliner berbasis studi kasus. Usaha "Nasi Gigit", yang didirikan pada tahun 2022 dan beroperasi dengan struktur organisasi sederhana serta jumlah karyawan yang terbatas, menjadi contoh konkret bagaimana strategi manajerial diterapkan dalam praktik. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan teoretis terhadap pengembangan praktik pengelolaan SDM pada usaha mikro di sektor kuliner di Indonesia.

## 2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini dilakukan dengan mewawancarai langsung Ibu Yulianti selaku owner dari umkm tersebut. Wawancara dilaksanakan di lokasi usaha, yaitu di Jl. HOS Cokroaminoto No.26 Rukun Tetangga (RT) 11 Kelurahan Tenun Kecamatan Samarinda Sebarang, pada tanggal 19 Mei 2025. Pertanyaan wawancara disusun secara semi-terstruktur untuk memberikan ruang bagi informan dalam menjelaskan pengalaman dan praktik manajerial yang diterapkan secara alami dan kontekstual.

Hasil yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia dan pembagian tugas dalam usaha mikro kuliner. Desain ini digunakan karena sesuai untuk mengkaji fenomena manajerial secara kontekstual dan alami, tanpa manipulasi variabel [9]. Para pengabdian melakukan kategorisasi data berdasarkan tema yang muncul dari wawancara, lalu menyusunnya dalam narasi deskriptif untuk memudahkan interpretasi dan penarikan makna [10]-[11].

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengabdian menunjukkan bahwa usaha "Nasi Gigit" didirikan pada tanggal 21 November 2022 dan berlokasi strategis di depan sebuah sekolah dasar di Kota Samarinda. Jam Operasional dimulai dari pukul 7.00 sampai 9.30 Waktu Indonesia Tengah (WITA). Lokasi ini dipilih karena memiliki potensi pasar dari anak-anak sekolah dan masyarakat sekitar. Pemilik usaha memanfaatkan peluang ini dengan menyediakan produk makanan praktis dan terjangkau sesuai dengan selera konsumen lokal. Produk utama yang ditawarkan adalah nasi gigit dengan berbagai pilihan lauk, seperti ayam suwir pedas, ayam suwir original, sosis, nugget, tuna pedas, dan pentol pedas. Tersedia pula dua jenis nasi, yaitu nasi putih dan nasi uduk, yang memberikan variasi dan fleksibilitas bagi konsumen. Strategi ini menunjukkan upaya penyesuaian terhadap preferensi pasar sebagai bentuk inovasi produk.



**Gambar 1.** Situasi warung yang ramai pembeli

Struktur organisasi usaha terdiri dari empat orang, yaitu pemilik usaha, satu juru masak tambahan, dan dua karyawan yang bertanggung jawab dalam pemasaran serta pengiriman. Struktur ini bersifat sederhana namun fungsional, di mana pemilik usaha memegang peran sentral sebagai pengelola utama, juru masak utama, serta pengatur strategi keuangan dan pemasaran. Sementara itu, karyawan lainnya memiliki tanggung jawab spesifik, seperti pengemasan, pelayanan pemesanan, dan kasir.

Pembagian tugas dalam usaha ini dilakukan secara fleksibel berdasarkan kebutuhan harian dan kemampuan masing-masing anggota. Ketika terjadi peningkatan pesanan atau ada karyawan yang tidak hadir,

maka tugas akan dibagi ulang dan disesuaikan. Praktik ini mencerminkan strategi adaptif dalam mengelola sumber daya yang terbatas. Keputusan ini juga didasarkan pada pengalaman dan kompetensi, seperti penempatan juru masak yang berpengalaman dan karyawan yang ahli dalam komunikasi untuk bidang pemasaran. Koordinasi dalam tim dilakukan melalui komunikasi langsung dan briefing pagi setiap hari. Dengan jumlah karyawan yang terbatas, koordinasi informal ini terbukti efisien dalam menghindari tumpang tindih tugas dan mempercepat penyelesaian masalah operasional. Meskipun sesekali terjadi penumpukan tugas, terutama pada saat volume pesanan meningkat, pemilik usaha segera melakukan evaluasi dan penyesuaian pembagian kerja.

Dari sisi motivasi, pemilik usaha menerapkan pendekatan personal dengan memberikan apresiasi seperti penghargaan kecil atau ruang diskusi ringan untuk mendengarkan saran dari karyawan. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas serta semangat kerja tim. Hal ini sejalan dengan temua [4] bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan di usaha mikro.

Tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan jumlah karyawan yang menyebabkan beban kerja tidak merata, serta kebutuhan akan kemampuan multitasking. Namun, dengan fleksibilitas peran dan komunikasi yang efektif, usaha ini mampu mempertahankan kualitas layanan dan produktivitas harian. Pemilik usaha juga menyadari perlunya peningkatan ke depan, termasuk rencana menambah jumlah karyawan serta memperluas peran yang sudah ada agar lebih terlibat dalam pengembangan produk dan strategi pemasaran.



**Gambar 2.** Foto bersama penjual UMKM usai Wawancara Lapangan

Secara keseluruhan, praktik manajerial dalam usaha "Nasi Gigit" menunjukkan bagaimana pengelolaan SDM dan pembagian tugas yang adaptif, fleksibel, dan berbasis komunikasi terbuka dapat menjadi strategi efektif dalam usaha mikro dengan sumber daya terbatas. Temuan ini menguatkan pentingnya pemahaman kontekstual terhadap praktik organisasi di tingkat mikro yang sering kali tidak terstruktur secara formal, namun justru mengandalkan pendekatan fungsional dan hubungan interpersonal yang erat.

#### 4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian ini menyimpulkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia dan pembagian tugas yang diterapkan pada usaha mikro kuliner "Nasi Gigit" berhasil menjaga efektivitas operasional meskipun dengan keterbatasan personel. Pendekatan yang fleksibel, adaptif, dan berbasis pada komunikasi langsung serta pengalaman masing-masing anggota tim membuktikan bahwa praktik manajerial yang informal namun terarah tetap mampu menghasilkan efisiensi. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan di bidang manajemen usaha mikro, khususnya dalam konteks kuliner.

Bagi pelaku UMKM mikro, disarankan untuk menerapkan pembagian tugas yang fleksibel dan membangun komunikasi terbuka antar anggota tim guna menghadapi dinamika operasional harian secara efektif, terutama ketika jumlah tenaga kerja terbatas. Pelaku usaha juga perlu rutin melakukan evaluasi peran dan memberikan apresiasi sederhana untuk menjaga motivasi kerja. Untuk kegiatan pengabdian selanjutnya, disarankan agar kajian diperluas ke berbagai jenis usaha mikro lainnya dengan pendekatan longitudinal, agar dapat melihat dinamika pengelolaan SDM dalam jangka waktu lebih panjang serta mengevaluasi dampaknya terhadap pertumbuhan usaha secara berkelanjutan.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Para pengabdian mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan bantuan arahan dan bantuan pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Prasetyo, M. A., & Wibowo, R. (2024). Fleksibilitas Peran dalam Usaha Mikro: Studi pada Bisnis Kuliner di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *1*(15), 45–59.
- [2] Fitriani, N., & Sari, R. (2023). Digitalisasi UMKM pasca pandemi COVID-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(10), 45–58
- [3] Yuliana, S., Mahendra, D., & Lestari, F. (2022). Pelatihan manajemen keuangan bagi UMKM mikro. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *2*(4), 66–74.
- [4] Rahmawati, D., & Putra, A. (2021). Strategi Komunikasi dalam Pengelolaan SDM Usaha Mikro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*(9), 201–213.
- [5] Sari, D. P., & Nugroho, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, *4*(7), 175–188
- [6] Kementrian koperasi dan UKM RI. (2023). *Laporan Tahunan UMKM Indonesia*
- [7] Wijayanti, A., & Gunawan, H. (2024). Manajemen Peran dalam Usaha Mikro: Perspektif Psikososial. *Jurnal Psikologi Terapan*, *1*(12), 88–97.
- [8] Susanti, R. (2023). Pembagian kerja dalam UMKM skala mikro. *Jurnal Manajemen Mikro*, *1*(6), 99–110.
- [9] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [10] M.R.Gunawan et al., Pemanfaatan lahan rumah melalui program unggulan Apotek hidup dengan tanaman rempah herbal. *Inovasi Teknologi Masyarakat (INTEKMAS)*. Vol. 2, No. 1. 2024. pp. 29-33.
- [11] N. Puspitasari et al., “Teknologi Arsip Digital sebagai Upaya Peningkatan Layanan Administrasi di Kelurahan Sungai Pinang Luar Kota Samarinda,” *Inovasi Teknologi Masyarakat (INTEKMAS)*, vol. 1, no. 1, pp. 8–14, 2023.