
ANALISIS PRODUKTIVITAS KARYAWAN UMKM KULINER: STUDI KASUS MANAJEMEN OPERASIONAL FLEKSIBEL PADA RUMAH MAKAN SOLA”

Dinni Ria Anggita¹, Rotua Julianti Simare Mare², Siti Yusriah³, Yulan Hutabarat⁴, Marito Ritonga⁵, Dionisius Sihombing⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Negeri Medan

dinniriaanggita06@gmail.com¹, juliantirotua@gmail.com², sitiyusriah1003@gmail.com³,
hutabaratyulan4@gmail.com⁴, mariritonga@unimed.ac.id⁵,
dionisiussihombing@unimed.ac.id⁶

Abstract: *This study aims to analyze employee productivity in operational management in MSME-scale culinary businesses, specifically at Rumah Makan Sola. This study uses a qualitative method with a descriptive approach to gain an in-depth understanding of labor management and the operational systems implemented in the business. Data collection techniques were carried out through direct interviews with informants involved in operational activities, namely business owners and employees. Data analysis was performed using the Miles and Huberman qualitative analysis model, which includes the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that employee productivity at Rumah Makan Sola is influenced by a flexible work system, clear division of tasks, and cooperation among employees in completing various operational activities. Despite the limited number of employees, the implementation of flexible operational management supports the smooth production process and customer service. Thus, effective workforce management is an important factor in increasing productivity and the sustainability of MSME-scale culinary businesses.*

Keywords: *Work Productivity, Operational Management, Culinary SMEs, Flexible Work System.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas karyawan dalam manajemen operasional pada usaha kuliner skala UMKM, khususnya pada Rumah Makan Sola. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengelolaan tenaga kerja serta sistem operasional yang diterapkan dalam usaha tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung dengan informan yang terlibat dalam kegiatan operasional, yaitu pemilik usaha dan karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan model analisis kualitatif Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di Rumah Makan Sola dipengaruhi oleh sistem kerja yang fleksibel, pembagian tugas yang jelas, serta kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan berbagai kegiatan operasional. Meskipun jumlah karyawan terbatas, penerapan manajemen operasional yang fleksibel mampu mendukung kelancaran proses produksi dan pelayanan kepada pelanggan. Dengan demikian, pengelolaan tenaga kerja yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas serta keberlanjutan usaha kuliner skala UMKM.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Manajemen Operasional, UMKM Kuliner, Sistem Kerja Fleksibel.

I. PENDAHULUAN

Usaha kuliner merupakan salah satu sektor bisnis yang terus berkembang dan memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian. Dalam beberapa tahun terakhir, industri makanan dan minuman di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Data dari Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa sektor industri makanan dan minuman masih menjadi salah satu sektor yang memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan industri pengolahan di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa usaha kuliner memiliki potensi yang besar untuk terus berkembang serta membuka peluang usaha bagi masyarakat.

Perkembangan tersebut juga didorong oleh perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin dinamis. Banyak masyarakat yang memilih untuk membeli makanan di luar rumah karena faktor kepraktisan serta keterbatasan waktu untuk memasak. Kondisi ini menyebabkan meningkatnya jumlah pelaku usaha kuliner, baik dalam skala besar maupun usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Namun, meningkatnya jumlah pelaku usaha juga menyebabkan persaingan di sektor kuliner menjadi semakin ketat sehingga setiap usaha dituntut untuk mampu mengelola kegiatan operasionalnya dengan baik.

Manajemen operasional memiliki peranan penting dalam mengelola berbagai aktivitas usaha agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Heizer, Render, dan Munson (2023) menjelaskan bahwa manajemen operasional merupakan proses pengelolaan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa sehingga memiliki nilai bagi pelanggan. Melalui pengelolaan operasional yang baik, suatu usaha dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal sehingga proses produksi maupun pelayanan kepada pelanggan dapat berjalan dengan lancar.

Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan manajemen operasional adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output secara maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien. Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa produktivitas kerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi individu maupun kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

Dalam usaha kuliner skala kecil, pengelolaan tenaga kerja sering kali menjadi tantangan karena jumlah karyawan yang terbatas harus mampu menangani berbagai pekerjaan operasional secara bersamaan. Oleh karena itu, diperlukan sistem kerja yang fleksibel agar seluruh kegiatan operasional dapat berjalan dengan lancar. Pembagian tugas kerja yang baik, kerja sama antar karyawan, serta pengaturan jadwal kerja yang tepat dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja dalam usaha kuliner.

Rumah Makan Sola dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu usaha kuliner yang telah beroperasi selama kurang lebih 15 tahun dan mampu mempertahankan kegiatan operasionalnya dengan jumlah karyawan yang relatif sedikit. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha, Rumah Makan Sola memiliki empat orang karyawan yang menjalankan berbagai aktivitas operasional seperti mencuci peralatan makan, membersihkan bahan makanan, membungkus pesanan, serta membantu pekerjaan lain yang masih kosong. Sistem kerja yang diterapkan bersifat fleksibel sehingga setiap karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan operasional rumah makan.

Selain itu, Rumah Makan Sola juga menerapkan sistem pembagian jadwal kerja dalam dua shift untuk menyesuaikan dengan jam operasional rumah makan. Sistem tersebut memungkinkan pemanfaatan tenaga kerja menjadi lebih efisien serta membantu menjaga kelancaran pelayanan kepada pelanggan. Pengawasan terhadap kinerja karyawan juga dilakukan secara langsung oleh pemilik usaha dengan memperhatikan beberapa aspek seperti kedisiplinan, kehadiran, kerajinan, serta kebersihan dalam bekerja.

Keunikan sistem operasional yang fleksibel serta pengelolaan tenaga kerja yang sederhana namun efektif menjadikan Rumah Makan Sola menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan dalam manajemen operasional pada Rumah Makan Sola sehingga dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana pengelolaan tenaga kerja dalam usaha kuliner skala kecil.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Operasional

Manajemen operasional merupakan salah satu fungsi penting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berkaitan dengan proses menghasilkan barang maupun jasa. Menurut Jay

Heizer dan Barry Render (2015), manajemen operasional adalah kegiatan yang berkaitan dengan perancangan, pengoperasian, dan pengendalian sistem yang menghasilkan barang dan jasa. Melalui manajemen operasional yang baik, perusahaan dapat mengelola sumber daya seperti tenaga kerja, bahan baku, dan peralatan secara efektif dan efisien.

Selain itu, Stevenson (2018) menyatakan bahwa manajemen operasional berfokus pada pengelolaan proses produksi serta kegiatan operasional sehari-hari agar mampu menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan konsumen. Dalam usaha kuliner, manajemen operasional mencakup pengelolaan bahan baku, pengolahan makanan, pelayanan pelanggan, hingga kebersihan tempat usaha.

Penerapan manajemen operasional yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses pelayanan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan operasional yang baik sangat diperlukan agar kegiatan usaha dapat berjalan dengan lancar.

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan tenaga kerja yang digunakan dalam suatu periode tertentu. Semakin tinggi produktivitas kerja, maka semakin efisien penggunaan tenaga kerja dalam menghasilkan output.

Sinungan (2014) menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keterampilan karyawan, kedisiplinan, motivasi kerja, pengalaman, serta lingkungan kerja. Apabila faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan.

Dalam usaha kuliner, produktivitas kerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas seperti menyiapkan bahan makanan, melayani pelanggan, menjaga kebersihan, serta bekerja sama dengan karyawan lainnya.

3. Hubungan Produktivitas Kerja dengan Manajemen Operasional

Produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan manajemen operasional. Heizer dan Render (2015) menjelaskan bahwa keberhasilan manajemen operasional sangat dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja dalam menjalankan tugas secara

efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuan operasional dengan lebih baik.

Handoko (2017) juga menyatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui pembagian tugas yang jelas, pengawasan kerja yang baik, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Dalam usaha rumah makan, pembagian tugas seperti memasak, menyiapkan bahan makanan, mencuci peralatan, dan melayani pelanggan perlu dilakukan dengan baik agar kegiatan operasional berjalan dengan lancar

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menguraikan tingkat produktivitas kerja karyawan dalam manajemen operasional di Rumah Makan Sola. Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena yang terjadi dalam operasi usaha, khususnya dalam hal pengelolaan tenaga kerja, pembagian tugas, serta sistem kerja yang diterapkan pada usaha kuliner (Sugiyono, 2022).

1) Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara tatap muka dengan dua informan. Wawancara dilakukan secara langsung untuk memperoleh keterangan tentang pembagian tugas karyawan, sistem kerja dan penjadwalan shift, kedisiplinan kerja, serta penilaian produktivitas karyawan dalam aktivitas operasional Rumah Makan Sola. Dari proses wawancara ini, peneliti memperoleh informasi terkait pengelolaan tenaga kerja, mekanisme pengawasan kerja, dan strategi yang dipakai pemilik usaha dalam menjaga kelancaran operasional rumah makan.

2) Teknik Validasi Data

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi ini dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap temuan penelitian (Sugiyono, 2022). Informan yang terlibat sebanyak dua orang dipilih karena keduanya terlibat langsung dalam operasional Rumah Makan Sola. Informan pertama adalah pemilik usaha, Ibu Limaria, yang berperan sebagai pengelola utama dan pengambil keputusan. Informan kedua adalah seorang karyawan yang terlibat dalam aktivitas operasional harian. Kedua informan dipilih karena merupakan pihak yang paling memahami seluruh proses operasional rumah makan secara mendalam,

mulai dari pengelolaan usaha hingga pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, sehingga informasi yang diberikan dianggap mampu mewakili kondisi yang sebenarnya.

Triangulasi dilakukan dengan membandingkan keterangan pemilik usaha dan karyawan mengenai sistem pembagian tugas, penjadwalan kerja, serta kondisi operasional rumah makan. Misalnya, penjelasan pemilik tentang sistem kerja shift dan pembagian tugas dibandingkan dengan pengalaman kerja yang disampaikan karyawan. Dengan cara ini, peneliti memastikan bahwa informasi yang didapat konsisten dan mencerminkan situasi sebenarnya.

3) Teknik Analisis Data

Data hasil wawancara dianalisis menggunakan model analisis kualitatif Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

1. Reduksi Data

Pada tahap ini peneliti memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang relevan dengan topik penelitian, seperti pengelolaan tenaga kerja, sistem penjadwalan kerja, fleksibilitas pembagian tugas, serta mekanisme pengawasan karyawan, untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, informasi yang terpilih disusun secara sistematis dalam bentuk uraian deskriptif guna memudahkan peneliti dalam memahami hubungan antar-informasi yang diberikan oleh informan.

3. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap akhir, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis. Di sini peneliti mengidentifikasi pola dan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam operasional Rumah Makan Sola. Kesimpulan kemudian diverifikasi kembali dengan membandingkan data dari kedua informan untuk memastikan keakuratan temuan.

Melalui rangkaian analisis ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana penerapan manajemen operasional pada usaha kuliner memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha, Rumah Makan Sola telah beroperasi selama 15 tahun dengan empat karyawan yang menjalankan kegiatan operasional sehari-hari. Meskipun jumlah tenaga kerja terbatas, koordinasi dan kerja sama tim memungkinkan kegiatan produksi dan pelayanan berjalan lancar, menunjukkan bahwa manajemen tenaga kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha mikro dan kecil (Mursalin, Darmawati, & Arafat, 2024).

Dalam pengelolaan operasional, Rumah Makan Sola menerapkan sistem kerja dua shift, yaitu pukul 06.30–18.00 dan 11.30–22.00, dengan hari Minggu sebagai hari libur. Penjadwalan ini memastikan operasional rumah makan berjalan sepanjang hari dan menunjukkan pengaturan waktu kerja sebagai bagian dari manajemen operasional yang efektif (Iriani, Romadoni, & Sholihah, 2024). Pembagian tugas karyawan bersifat fleksibel, karyawan dapat mencuci piring, membungkus makanan, membersihkan bahan makanan, atau membantu bagian lain sesuai kebutuhan. Sistem ini memaksimalkan penggunaan tenaga kerja, mendorong kerja sama tim, dan menunjukkan penerapan manajemen operasional dalam mendukung produktivitas (Awaludin, Kartini, & Palahudin, 2024).

Kinerja karyawan dinilai langsung oleh pemilik berdasarkan kehadiran, kedisiplinan, kerajinan, dan kebersihan, yang menjadi indikator pengendalian operasional. Penilaian ini membantu memastikan standar kerja terpenuhi dan mendukung kelancaran operasional (Amalia & Oktavia, 2024). Motivasi karyawan diberikan melalui insentif sederhana, seperti uang saat Natal dan tunjangan hari raya bagi yang beragama Islam, yang tetap berperan sebagai strategi manajemen operasional untuk meningkatkan produktivitas kerja (Wahdiniawati & Immamah, 2024). Kendala utama adalah ketidakhadiran karyawan, yang diatasi dengan meminta karyawan shift berikutnya masuk lebih awal, bekerja lembur, atau menerapkan sistem rolling antara dua usaha milik pemilik. Strategi ini menunjukkan fleksibilitas dalam manajemen operasional untuk menjaga kelancaran kegiatan usaha (Rahman & Putri, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Rumah Makan Sola dipengaruhi oleh kerja sama tim, fleksibilitas pembagian tugas, pengawasan langsung pemilik, serta sistem penjadwalan yang efektif. Temuan ini menegaskan pentingnya menganalisis

produktivitas kerja karyawan untuk memahami bagaimana penerapan manajemen operasional dapat mendukung kelancaran kegiatan usaha.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Rumah Makan Sola, produktivitas kerja karyawan dapat dianalisis melalui pendekatan manajemen operasional. Dalam usaha kuliner skala kecil, keberhasilan operasional sangat dipengaruhi oleh kemampuan usaha dalam mengelola sumber daya yang terbatas, khususnya tenaga kerja. Oleh karena itu, analisis produktivitas tidak hanya melihat aktivitas kerja sehari-hari, tetapi juga bagaimana sistem operasional diterapkan untuk menjaga efisiensi produksi dan pelayanan kepada pelanggan. Dalam konteks manajemen operasional, beberapa aspek yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di Rumah Makan Sola dapat dijelaskan melalui pengelolaan tenaga kerja, penjadwalan kerja, fleksibilitas pembagian tugas, pengendalian kinerja, sistem motivasi kerja, serta strategi dalam mengatasi kendala operasional.

1. Pengelolaan Tenaga Kerja

Pengelolaan tenaga kerja merupakan bagian penting dalam sistem operasional suatu usaha, terutama pada usaha mikro yang memiliki keterbatasan sumber daya manusia. Dalam teori manajemen operasional, pengelolaan tenaga kerja berkaitan dengan konsep Capacity Planning, yaitu proses menentukan dan menyesuaikan kapasitas produksi organisasi dengan sumber daya yang dimiliki agar mampu memenuhi permintaan pelanggan secara efisien.

Menurut Mursalin, Darmawati, dan Arafat (2024), pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja serta mendukung kelangsungan operasional usaha kecil. Pada Rumah Makan Sola, operasional usaha dijalankan oleh empat karyawan yang bertanggung jawab terhadap berbagai aktivitas seperti persiapan bahan makanan, proses memasak, pelayanan pelanggan, serta kebersihan area kerja. Meskipun jumlah tenaga kerja terbatas, kegiatan operasional tetap dapat berjalan dengan baik karena adanya koordinasi kerja dan pembagian tanggung jawab yang jelas.

Jika dikaitkan dengan konsep capacity planning, kondisi ini menunjukkan bahwa pemilik usaha mampu menyesuaikan kapasitas produksi dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Dengan kata lain, aktivitas produksi makanan dan pelayanan pelanggan disesuaikan dengan kemampuan tenaga kerja yang ada sehingga operasional usaha tetap berjalan stabil tanpa menimbulkan beban kerja yang berlebihan bagi karyawan.

2. Penjadwalan Kerja Karyawan

Penjadwalan kerja merupakan salah satu strategi penting dalam manajemen operasional yang bertujuan untuk mengatur penggunaan tenaga kerja secara efisien. Dalam teori operasional, pengaturan jadwal kerja berkaitan dengan konsep Workforce Scheduling, yaitu proses penentuan jadwal kerja karyawan berdasarkan kebutuhan operasional pada waktu tertentu. Iriani, Romadoni, dan Sholihah (2024) menyatakan bahwa penjadwalan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional dan menjaga keseimbangan beban kerja karyawan. Rumah Makan Sola menerapkan sistem dua shift kerja, yaitu shift pagi dari pukul 06.30 hingga 18.00 dan shift sore dari pukul 11.30 hingga 22.00, dengan hari Minggu sebagai hari libur.

Jika dianalisis dari perspektif manajemen operasional, sistem dua shift tersebut memungkinkan rumah makan tetap beroperasi sepanjang hari serta memastikan ketersediaan tenaga kerja pada waktu-waktu dengan tingkat permintaan yang tinggi, seperti waktu makan siang dan makan malam. Dengan demikian, penerapan sistem shift di Rumah Makan Sola dapat dipahami sebagai bentuk sederhana dari workforce scheduling yang bertujuan untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan pola permintaan pelanggan.

3. Fleksibilitas Pembagian Tugas

Fleksibilitas dalam pembagian tugas merupakan strategi operasional yang sering diterapkan pada usaha dengan jumlah tenaga kerja terbatas. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, konsep ini dikenal sebagai Job Rotation atau multi-skilling, yaitu sistem kerja di mana karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam organisasi.

Awaludin, Kartini, dan Palahudin (2024) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan efisiensi operasional karena memungkinkan karyawan saling membantu ketika terjadi peningkatan aktivitas kerja. Di Rumah Makan Sola, karyawan tidak hanya bertanggung jawab pada satu jenis pekerjaan saja, tetapi dapat melakukan berbagai tugas seperti mencuci piring, membungkus makanan, membersihkan bahan makanan, serta membantu pekerjaan lain sesuai kebutuhan operasional.

Sistem kerja ini menciptakan pola kerja yang kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan aktivitas operasional. Dari perspektif manajemen operasional, fleksibilitas pembagian tugas ini

membantu menjaga kelancaran proses produksi dan pelayanan karena setiap karyawan dapat menyesuaikan perannya sesuai kebutuhan operasional yang sedang berlangsung.

4. Sistem Pengendalian dan Penilaian Kinerja

Pengendalian kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen operasional yang bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan operasional berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam teori manajemen operasi, proses ini berkaitan dengan konsep Quality Control, yaitu proses pemantauan dan evaluasi aktivitas kerja untuk menjaga kualitas produk dan layanan.

Amalia dan Oktavia (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja dan tanggung jawab karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Pada Rumah Makan Sola, pemilik usaha melakukan pengendalian kinerja secara langsung dengan memperhatikan beberapa aspek seperti kehadiran, kedisiplinan, kerajinan, serta kebersihan kerja karyawan.

Pengawasan langsung oleh pemilik usaha merupakan karakteristik umum pada usaha mikro karena struktur organisasinya masih sederhana. Dari perspektif manajemen operasional, pengendalian tersebut berfungsi untuk memastikan bahwa kualitas makanan, kebersihan lingkungan kerja, serta pelayanan kepada pelanggan tetap terjaga dengan baik.

5. Sistem Motivasi dan Penghargaan Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi semangat dan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam perspektif manajemen operasional, motivasi kerja berkaitan dengan konsep Employee Motivation yang menjelaskan bahwa penghargaan dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan.

Wahdiniawati dan Immamah (2024) menyatakan bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak positif terhadap produktivitas. Rumah Makan Sola memberikan bentuk penghargaan sederhana seperti pemberian uang pada saat perayaan Natal serta tunjangan hari raya kepada karyawan.

Meskipun bentuk penghargaan ini tidak bersifat formal seperti pada perusahaan besar, namun pemberian tersebut dapat meningkatkan rasa dihargai serta memperkuat hubungan kerja antara pemilik usaha dan karyawan. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

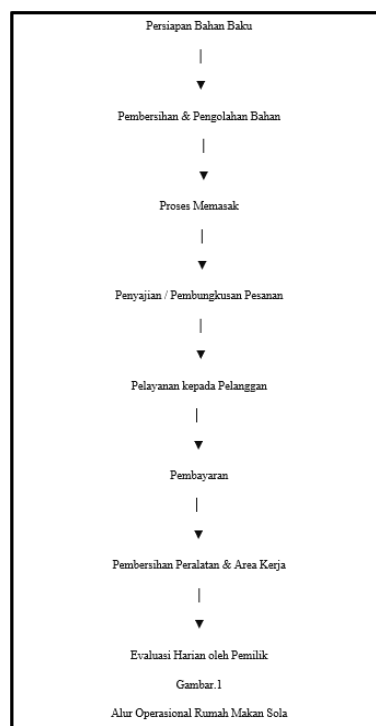
6. Penanganan Kendala Operasional

Dalam kegiatan operasional usaha, berbagai kendala dapat terjadi, seperti ketidakhadiran karyawan atau peningkatan jumlah pelanggan secara tiba-tiba. Dalam teori manajemen operasional, kemampuan organisasi dalam menyesuaikan sumber daya terhadap perubahan kondisi disebut sebagai Operational Flexibility. Rahman dan Putri (2023) menyatakan bahwa fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja merupakan strategi penting untuk menjaga kelancaran operasional usaha. Pada Rumah Makan Sola, ketidakhadiran karyawan biasanya diatasi dengan meminta karyawan pada shift berikutnya untuk masuk lebih awal atau bekerja lembur. Selain itu, pemilik usaha juga menerapkan sistem rolling tenaga kerja antara dua usaha yang dimiliki.

Strategi ini menunjukkan adanya fleksibilitas operasional dalam pengelolaan tenaga kerja sehingga kegiatan produksi dan pelayanan tetap dapat berjalan meskipun terjadi keterbatasan sumber daya. Dengan adanya sistem tersebut, operasional rumah makan dapat tetap berjalan secara stabil dan pelayanan kepada pelanggan tetap terjaga.

7. Bagan Alur Operasional Rumah Makan Sola

Untuk menggambarkan proses operasional secara lebih sistematis, alur kegiatan operasional di Rumah Makan Sola dapat digambarkan sebagai berikut:



Bagan tersebut menunjukkan bahwa aktivitas operasional di Rumah Makan Sola berlangsung secara berurutan mulai dari tahap persiapan bahan hingga evaluasi operasional. Dalam setiap tahap, karyawan dapat saling membantu karena sistem kerja yang fleksibel.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai produktivitas karyawan dalam manajemen operasional pada UMKM kuliner Rumah Makan Sola, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen operasional yang fleksibel berperan penting dalam mendukung produktivitas kerja karyawan. Sistem kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan saling membantu dalam menyelesaikan berbagai tugas operasional sehingga kegiatan produksi dan pelayanan dapat berjalan dengan lancar meskipun jumlah tenaga kerja terbatas.

Selain itu, pembagian tugas yang jelas serta kerja sama yang baik antar karyawan turut menjadi faktor yang mendukung efektivitas operasional usaha. Pengaturan jadwal kerja dengan sistem shift juga membantu rumah makan menyesuaikan ketersediaan tenaga kerja dengan waktu-waktu permintaan pelanggan yang tinggi. Dengan demikian, pengelolaan tenaga kerja yang tepat dalam manajemen operasional terbukti mampu menjaga kelancaran aktivitas usaha serta meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM kuliner seperti Rumah Makan Sola.

Saran

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek usaha, yaitu Rumah Makan Sola, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh UMKM kuliner yang memiliki karakteristik operasional yang berbeda.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak UMKM kuliner agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai penerapan manajemen operasional dan produktivitas karyawan pada sektor usaha tersebut.

Selain itu, bagi pihak pengelola Rumah Makan Sola, disarankan untuk terus mempertahankan sistem kerja sama dan pembagian tugas yang sudah berjalan dengan baik,

serta mempertimbangkan pelatihan atau pengembangan keterampilan karyawan agar produktivitas kerja dapat semakin meningkat seiring dengan perkembangan usaha

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Oktavia, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan tanggung jawab terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 45–54.
- Awaludin, A., Kartini, T., & Palahudin, P. (2024). Fleksibilitas kerja dan kerja sama tim dalam meningkatkan efisiensi operasional usaha kecil. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Ekonomi*, 10(2), 112–121.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Industri Makanan dan Minuman Indonesia 2024*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 978-979-503-222-9.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 979-526-491-5.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2023). *Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management* (14th ed.). New York: Pearson Education.
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2015. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat. 978-979-061-553-3.
- Iriani, S., Romadoni, M., & Sholihah, N. (2024). Pengaruh penjadwalan kerja terhadap efisiensi operasional pada usaha kuliner. *Jurnal Manajemen Operasi dan Produksi*, 9(1), 63–72.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 978-1452257877.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 978-9795140511.
- Mursalin, M., Darmawati, D., & Arafat, Y. (2024). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha mikro dan kecil. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 13(1), 78–88.
- Rahman, F., & Putri, A. (2023). Fleksibilitas tenaga kerja dalam menjaga stabilitas operasional usaha kecil. *Jurnal Ekonomi Pembangunan dan Kewirausahaan*, 7(2), 101–110.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.

Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. 978-979-526-459-0.

Stevenson, William J. 2018. *Operations Management*. New York: McGraw-Hill Education. 978-1-259-66300-0.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 978-6233292917.

Wahdiniawati, W., & Immamah, N. (2024). Pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 90–99.
Bottom of Form