

Ketidakefisienan Pengelolaan Usaha Warung Makan Kuning Ditinjau dari Penerapan *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia* di Kecamatan Cerme

Fathiatul Eka Fadila¹, Virginia Mandasari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

Email: 23012010104@student.upnjatim.ac.id¹,
virginia_mandasari.mnj@upnjatim.ac.id²

Corresponding Author: Fathiatul Eka Fadila

ABSTRAK

Penelitian pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mengkaji ketidakefisienan pengelolaan usaha warung makan kuning ditinjau dari penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap pemilik usaha. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa ketidakefisienan pengelolaan usaha disebabkan oleh belum optimalnya penerapan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia. Pemilik usaha masih mengandalkan pengalaman dan intuisi dalam perencanaan produksi dan tenaga kerja, pembagian tugas belum jelas, pengarahan kerja belum terstruktur, serta pengawasan terhadap keuangan dan operasional belum berjalan secara konsisten. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja tidak seimbang, keterbatasan pemanfaatan peluang pasar, serta tingginya ketergantungan usaha pada peran pemilik. Kegiatan pengabdian ini memberikan pemahaman awal kepada pelaku usaha mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis sehingga diharapkan mampu meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, dan keberlanjutan usaha warung makan kuning di Kecamatan Cerme.

Kata kunci: Usaha Mikro, Manajemen Sumber Daya Manusia, Efisiensi Usaha

ABSTRACT

This community service research aims to examine the inefficiency in the management of warung makan kuning businesses as viewed from the implementation of human resource management functions. The study employed a descriptive qualitative approach with data collection techniques consisting of direct observation and in-depth interviews with the business owner. The findings indicate that management inefficiency is primarily caused by the suboptimal application of human resource management functions including planning, organizing, directing, and controlling. Business operations are still heavily dependent on personal experience and intuition in planning production and workforce needs, task distribution remains unclear, work direction is not yet structured, and supervision of financial and operational activities is not consistently implemented. These conditions result in an imbalanced workload, limited utilization of market opportunities, and a high dependency of the business on the owner's role. This community service activity provides initial insight for micro business actors regarding the importance of managing human resources as a strategic asset, which is expected to improve operational efficiency, service quality, and business sustainability of warung makan kuning enterprises in Cerme District.

Keywords: Micro Enterprises, Human Resource Management, Business Efficiency

PENDAHULUAN

Usaha mikro kecil dan menengah di sektor kuliner merupakan bagian penting dalam kehidupan ekonomi masyarakat Kecamatan Cerme. Salah satu bentuk usaha yang banyak dijumpai adalah warung makan kuning yang dikelola secara sederhana dan menjadi sumber penghasilan utama bagi pemilik serta tenaga kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pemilik warung makan kuning diketahui bahwa usaha ini telah berjalan cukup lama dan memiliki pelanggan tetap setiap harinya. Walaupun demikian pengelolaan usaha masih dilakukan berdasarkan kebiasaan tanpa perencanaan yang jelas. Kondisi tersebut menimbulkan berbagai persoalan dalam operasional usaha terutama dalam pengaturan kerja harian dan pengambilan keputusan usaha. Situasi ini juga menunjukkan bahwa keberlangsungan usaha belum sepenuhnya didukung oleh sistem pengelolaan yang efisien sebagaimana disarankan dalam beberapa kajian UMKM kuliner (Ilhamsyah et al., 2025).

Hasil observasi lapangan menunjukkan adanya tiga akar masalah yang mendasari kondisi tersebut. Akar masalah pertama adalah tidak adanya standar harga jual dan kebijakan usaha yang jelas. Pemilik warung makan kuning menetapkan harga menu berdasarkan perkiraan dan mengikuti harga pasar sekitar tanpa perhitungan biaya yang pasti. Dari wawancara diketahui bahwa perubahan harga sering terjadi tanpa evaluasi sehingga pemilik kesulitan mengetahui keuntungan usaha secara riil. Akar masalah kedua adalah rendahnya literasi digital sumber daya manusia dalam memanfaatkan media sosial sebagai sarana pendukung usaha. Seluruh aktivitas promosi masih bergantung pada pelanggan lama karena pemilik dan pekerja belum memiliki pengetahuan yang memadai terkait penggunaan media sosial untuk usaha. Akar masalah ketiga adalah beban kerja sumber daya manusia yang tinggi. Satu orang pekerja harus mengerjakan beberapa tugas sekaligus mulai dari menyiapkan makanan melayani pelanggan hingga membersihkan tempat usaha. Kondisi ini menyebabkan kelelahan kerja dan sering memengaruhi kelancaran pelayanan sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian UMKM lainnya (Fitri Ilmiyah & Kuswirno, 2024).

Ketiga akar masalah tersebut bermuara pada satu permasalahan utama yaitu ketidakefisienan dalam pengelolaan usaha warung makan kuning. Ketidakefisienan ini terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tidak teratur biaya operasional yang sulit dikendalikan serta kualitas pelayanan yang tidak konsisten setiap hari. Pemilik usaha mengungkapkan bahwa sering terjadi pemborosan tenaga karena tidak adanya pembagian tugas yang jelas sementara pekerja merasa kesulitan mengatur ritme kerja akibat banyaknya tanggung jawab yang harus dijalankan secara bersamaan. Kondisi ini membuat usaha sulit berkembang meskipun memiliki potensi pelanggan yang stabil. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa lemahnya pengelolaan sumber daya manusia sering menjadi penyebab utama inefisiensi pada usaha mikro (Firanda et al., 2024).

Berdasarkan permasalahan nyata yang dihadapi oleh warung makan kuning di Kecamatan Cerme diperlukan upaya pendampingan yang bersifat praktis dan sesuai dengan kondisi lapangan. Pengabdian kepada masyarakat menjadi pendekatan yang relevan karena berfokus pada pemecahan masalah yang dialami langsung oleh pelaku usaha. Melalui pendampingan yang menitikberatkan pada pengelolaan sumber daya manusia diharapkan pemilik usaha mampu menyusun standar kerja sederhana membagi tugas secara lebih proporsional serta mulai memanfaatkan media sosial

sebagai pendukung kegiatan usaha. Pendekatan pendampingan seperti ini telah terbukti membantu meningkatkan efisiensi UMKM dalam berbagai kegiatan pengabdian meskipun penerapannya perlu disesuaikan dengan karakteristik usaha (Khaled et al., 2025).

Dengan demikian artikel pengabdian masyarakat ini berjudul Ketidakefisienan Pengelolaan Usaha Warung Makan Kuning Ditinjau dari Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Kecamatan Cerme menjadi relevan untuk dilaksanakan. Kegiatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam membantu pelaku usaha meningkatkan efisiensi pengelolaan usaha melalui perbaikan sederhana dalam manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mereka.

METODE PENELITIAN



Gambar 1. Tahapan Pendamping Usaha dan Penyimpulan Data Wawancara

Kegiatan pengabdian diawali dengan pendampingan usaha kepada pemilik UMKM sebagai langkah awal untuk membangun komunikasi serta memahami kondisi umum usaha. Setelah itu dilakukan observasi awal usaha untuk melihat secara langsung aktivitas operasional dan pengelolaan usaha sehari-hari. Berdasarkan hasil observasi, peneliti kemudian melakukan wawancara mengenai usaha dengan pemilik untuk menggali informasi yang lebih mendalam terkait proses pengelolaan usaha, pembagian kerja, penetapan harga, dan aktivitas promosi.

Data hasil wawancara selanjutnya dianalisis untuk mengidentifikasi permasalahan usaha yang dihadapi. Permasalahan-permasalahan tersebut kemudian ditelusuri lebih lanjut hingga ditemukan akar masalah yang menjadi penyebab utama ketidakefisienan dalam pengelolaan usaha. Berdasarkan hasil analisis tersebut, peneliti kemudian melakukan perumusan pendampingan usaha yang disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, dan kemampuan pelaku usaha.

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan model partisipatif karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kondisi nyata pengelolaan usaha warung makan kuning serta mengidentifikasi secara komprehensif bentuk ketidakefisienan yang terjadi dalam penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena sosial secara utuh berdasarkan perspektif subjek penelitian tanpa melakukan manipulasi variabel. (Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif sangat sesuai digunakan untuk mengkaji perilaku pengelolaan usaha dan praktik manajerial pada usaha mikro yang masih bersifat tradisional. Model partisipatif diterapkan agar pelaku usaha terlibat secara aktif dalam

setiap tahapan kegiatan pengabdian sehingga proses identifikasi masalah dan penyusunan solusi dilakukan secara kolaboratif sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lapangan.



Gambar 2. Lokasi Usaha UMKM Warung Kuning

Lokasi kegiatan pengabdian dilaksanakan di Kecamatan Cerme dengan sasaran utama pemilik dan tenaga kerja warung makan kuning yang masih menjalankan usaha secara konvensional dan belum menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia secara sistematis. Pemilihan lokasi dan subjek dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa warung makan kuning di wilayah tersebut memiliki peran ekonomi yang penting bagi masyarakat sekitar tetapi masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan usaha. (Moleong, 2019) menjelaskan bahwa pemilihan subjek secara purposive dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh data yang relevan dan mendalam sesuai dengan fokus kajian. Keterlibatan pemilik usaha sebagai subjek utama diharapkan dapat memberikan gambaran autentik mengenai proses pengambilan keputusan manajerial serta tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi wawancara mendalam dan dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif dan saling melengkapi. Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas operasional usaha meliputi proses produksi pembagian tugas tenaga kerja pola pelayanan kepada pelanggan serta kondisi lingkungan kerja. Wawancara mendalam dilakukan kepada pemilik usaha untuk menggali informasi terkait perencanaan tenaga kerja pengorganisasian pekerjaan pengarahan kerja serta pengawasan keuangan dan operasional usaha. Teknik wawancara dipilih karena memungkinkan peneliti memahami pengalaman dan pandangan subjek secara lebih mendalam. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa catatan keuangan sederhana jadwal kerja serta bukti aktivitas usaha yang relevan guna memperkuat hasil observasi dan wawancara.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data penyajian data dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari observasi wawancara dan dokumentasi diseleksi dan dikategorikan sesuai dengan fokus kajian yaitu fungsi perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk uraian naratif untuk memudahkan penarikan makna dan pola hubungan antar temuan lapangan. (Miles & Huberman, 2014) menyatakan bahwa analisis data kualitatif yang dilakukan secara

sistematis dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Hasil analisis data kemudian dijadikan dasar dalam merumuskan rekomendasi pendampingan manajerial yang aplikatif dan sesuai dengan karakteristik usaha warung makan kuning di Kecamatan Cerme.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ketidakefisienan perencanaan usaha akibat tidak adanya standar harga jual dan kebijakan yang jelas

Ketidakefisienan perencanaan usaha pada Warung Makan Kuning di Kecamatan Cerme terlihat dari tidak adanya standar harga jual yang ditetapkan secara jelas. Perencanaan merupakan fungsi awal dalam manajemen yang menentukan arah dan tujuan usaha. Penetapan harga jual seharusnya didasarkan pada perhitungan biaya produksi dan target keuntungan. Pada kondisi lapangan harga menu ditentukan secara perkiraan dan sering berubah mengikuti situasi harian. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan usaha belum disusun secara sistematis sehingga menyebabkan ketidakstabilan pendapatan dan menyulitkan pemilik usaha dalam mengontrol keuntungan.

Menurut (Silmi et al., 2024) perencanaan adalah proses penetapan tujuan dan penentuan cara terbaik untuk mencapainya. Tanpa perencanaan yang jelas organisasi akan berjalan tanpa arah yang pasti. Pernyataan ini sejalan dengan kondisi Warung Makan Kuning yang belum memiliki standar harga sebagai pedoman usaha. Hal ini menunjukkan bahwa lemahnya fungsi perencanaan berdampak langsung pada ketidakefisienan pengelolaan usaha. Selain itu (Kotler, P., & Keller, 2018) menyatakan bahwa harga merupakan satu satunya elemen bauran pemasaran yang menghasilkan pendapatan sehingga harus ditetapkan secara rasional dan terukur. Ketika harga tidak ditetapkan berdasarkan perhitungan yang jelas maka potensi kerugian usaha akan semakin besar.

Ketiadaan kebijakan usaha juga memperkuat terjadinya ketidakefisienan perencanaan. Kebijakan usaha berfungsi sebagai pedoman kerja bagi karyawan serta alat pengendalian bagi pemilik usaha. Di Warung Makan Kuning kebijakan masih bersifat lisan dan tidak terdokumentasi. Kondisi ini menyebabkan karyawan bekerja tanpa standar yang sama dan menimbulkan perbedaan pemahaman dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia belum diterapkan secara optimal. Manajemen sumber daya manusia yang efektif harus diawali dengan perencanaan yang jelas agar tenaga kerja dapat digunakan secara efisien dan produktif.

Ketidakefisienan perencanaan tersebut berdampak pada pengambilan keputusan usaha dalam jangka panjang. Pemilik usaha kesulitan menentukan arah pengembangan usaha karena tidak memiliki dasar kebijakan dan standar operasional. Usaha dijalankan secara reaktif terhadap kondisi pasar harian tanpa strategi yang terencana. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan belum berfungsi sebagai alat strategis dalam mendukung keberlanjutan usaha. Perencanaan yang baik akan meminimalkan ketidakpastian dan meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Tanpa perencanaan yang matang usaha kecil akan sulit berkembang dan bersaing.



Gambar 3. Kegiatan pendampingan dan pemberian arahan pengelolaan usaha kepada pemilik Warung Makan Kuning

Maka penulis memberikan solusi dan membantu pemilik Warung Makan Kuning untuk mengatasi ketidakefisienan dalam perencanaan bisnis, pemilik Warung Makan Kuning mendapat bimbingan untuk menentukan harga jual yang lebih sesuai, berdasarkan estimasi biaya bahan baku, pengeluaran operasional, dan target keuntungan yang masuk akal. Selain itu, penulis juga memberikan petunjuk kepada pemilik usaha untuk menerapkan kebijakan uang muka sebesar 50 persen dari total harga untuk setiap pesanan besar. Kebijakan ini ditujukan untuk mengurangi kemungkinan kerugian dan memastikan adanya dana awal selama proses produksi. Penetapan harga serta aturan uang muka ini diinformasikan kepada pelanggan agar menjadi panduan yang jelas dalam setiap transaksi usaha. Dengan adanya perencanaan harga dan kebijakan bisnis yang lebih terorganisir, diharapkan pengelolaan keuangan dapat menjadi lebih stabil dan efisien.

2. Lemahnya Pengorganisasian Sumber Daya Manusia Karena Rendahnya Literasi Digital Dalam Pemanfaatan Media Sosial Usaha

Lemahnya pengorganisasian sumber daya manusia pada Warung Makan Kuning di Kecamatan Cerme terlihat dari rendahnya literasi digital karyawan dalam memanfaatkan media sosial usaha. Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang berfokus pada pembagian tugas penetapan wewenang serta pengaturan hubungan kerja antar individu dalam organisasi. Dalam praktiknya pengelolaan media sosial belum menjadi bagian dari struktur kerja yang jelas. Tidak terdapat pembagian tugas khusus terkait promosi digital sehingga aktivitas pemasaran melalui media sosial dilakukan secara tidak terencana. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian sumber daya manusia belum berjalan secara optimal sehingga potensi media sosial sebagai sarana pengembangan usaha belum dimanfaatkan secara maksimal.

Rendahnya literasi digital karyawan juga berdampak pada ketidakefektifan pembagian kerja. Media sosial masih dipandang sebagai aktivitas tambahan yang tidak memiliki peran strategis dalam usaha. Akibatnya promosi dilakukan secara sporadis dan bergantung pada inisiatif pemilik usaha. Hal ini menunjukkan bahwa

pengorganisasian kerja belum disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan perubahan perilaku konsumen. (M et al., 2024) menyatakan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia harus memperhatikan kesesuaian antara tugas kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Ketika literasi digital tidak menjadi pertimbangan dalam pembagian tugas maka kinerja organisasi akan berjalan kurang efisien.

Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan (Kotler & Keller, 2016) yang menegaskan bahwa media digital memiliki peran penting dalam membangun hubungan dengan konsumen serta memperluas jangkauan pasar. Usaha yang tidak mampu mengorganisasikan pengelolaan media sosial secara baik akan kehilangan peluang dalam meningkatkan daya saing. Hal ini menunjukkan bahwa lemahnya literasi digital sumber daya manusia berdampak langsung pada rendahnya efektivitas pengorganisasian usaha. Pada Warung Makan Kuning media sosial belum dimanfaatkan sebagai sarana komunikasi pemasaran yang terstruktur sehingga kontribusinya terhadap peningkatan penjualan masih sangat terbatas.

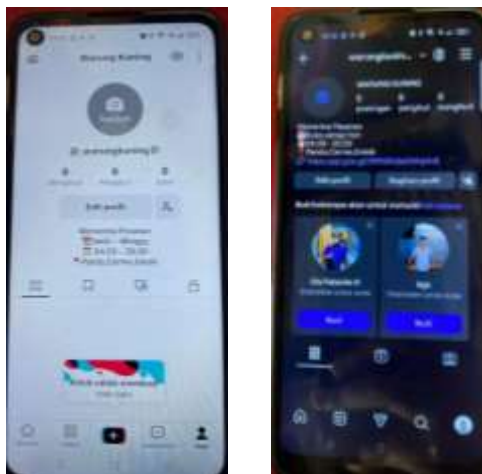
Lemahnya pengorganisasian sumber daya manusia juga terlihat dari tidak adanya struktur kerja yang mendukung pemanfaatan teknologi digital. Tidak terdapat pembagian peran yang jelas antara karyawan dalam kegiatan operasional dan kegiatan promosi usaha. Seluruh aktivitas pengelolaan usaha terpusat pada pemilik tanpa pelibatan karyawan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian belum diarahkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan pengembangan usaha. Pengorganisasian bertujuan menciptakan struktur kerja yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan secara efektif melalui pemanfaatan sumber daya yang ada.



Gambar 4. Banner Warung Makan Kuning Sebagai Hasil Pendampingan Promosi Usaha



Gambar 5. Logo Warung Makan Kuning hasil pendampingan



Gambar 6. Media Sosial Warung Makan Kuning yang Dibuat Sebagai Sarana Promosi Digital.

Maka penulis memberikan solusi dan membantu pemilik Warung Makan Kuning dalam upaya meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, penulis memberikan bimbingan langsung kepada pemilik Warung Makan Kuning dalam menggunakan media sosial untuk promosi usaha. Bimbingan ini mencakup pembuatan banner usaha, logo, dan akun media sosial, serta memberikan petunjuk dasar tentang cara mengunggah konten promosi dan berinteraksi dengan pelanggan melalui platform media sosial. Selain itu, pemilik usaha juga diajarkan mengenai pentingnya pembagian tugas tertentu dalam pengelolaan media sosial agar aktivitas promosi tidak sepenuhnya bergantung pada dirinya. Dengan adanya pembagian tugas yang lebih jelas dan dukungan dalam literasi digital, diharapkan kegiatan pemasaran dapat dilaksanakan dengan lebih terencana dan efisien.

3. Ketidakefisienan Pelaksanaan Kerja Akibat Tingginya Beban Kerja Sumber Daya Manusia

Ketidakefisienan pelaksanaan kerja pada Warung Makan Kuning di Kecamatan Cerme terjadi akibat tingginya beban kerja yang ditanggung oleh sumber daya manusia. Pelaksanaan kerja merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan upaya menggerakkan karyawan agar melaksanakan tugas sesuai rencana dan struktur yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya jumlah karyawan yang terbatas harus menangani berbagai tugas secara bersamaan mulai dari persiapan bahan memasak

pelayanan pelanggan hingga pengelolaan kebersihan. Kondisi ini menyebabkan pekerjaan dilakukan secara terburu-buru dan kurang terfokus. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kerja belum berjalan secara efektif karena beban kerja tidak seimbang dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia.

Tingginya beban kerja berdampak pada menurunnya kualitas kinerja karyawan. Karyawan mengalami kelelahan fisik dan penurunan konsentrasi dalam bekerja sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan kerja dan keterlambatan pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kerja belum memperhatikan prinsip efisiensi dan efektivitas kerja. Menurut (Hakim et al., 2024) beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan karena kemampuan fisik dan mental tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut sejalan dengan situasi di Warung Makan Kuning yang menunjukkan bahwa tingginya beban kerja menjadi faktor penghambat pencapaian kinerja optimal.

Selain itu tingginya beban kerja juga berdampak pada rendahnya motivasi kerja karyawan. Karyawan cenderung bekerja sekadar menyelesaikan tugas tanpa adanya dorongan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pelaksanaan kerja belum mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Apabila kondisi ini dibiarkan dalam jangka panjang maka berpotensi meningkatkan tingkat kelelahan kerja dan menurunkan loyalitas karyawan terhadap usaha.

Ketidakefisienan pelaksanaan kerja juga dipengaruhi oleh tidak adanya pengaturan waktu kerja dan pembagian tugas yang jelas. Karyawan sering kali harus menggantikan peran karyawan lain tanpa perencanaan yang matang. Akibatnya alur kerja menjadi tidak teratur dan pelayanan kepada pelanggan menjadi kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kerja belum didukung oleh pengaturan kerja yang sistematis. Menurut (Binarkasih & Gamaputra, 2025) pelaksanaan kerja yang efektif memerlukan pembagian tugas yang jelas serta pengaturan beban kerja yang seimbang agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

Untuk mengatasi ketidakefisienan pelaksanaan kerja akibat tingginya beban kerja, penulis memberikan saran kepada pemilik usaha untuk melakukan pembagian tugas yang lebih proporsional antara anggota keluarga dan karyawan. Dalam hal ini, suami pemilik usaha diarahkan untuk membantu pada bagian pencatatan keuangan dan administrasi sederhana, sedangkan karyawan difokuskan pada kegiatan operasional seperti memasak dan pelayanan. Penulis juga memberikan alternatif solusi apabila kondisi fisik karyawan yang sudah lanjut usia tidak lagi memungkinkan, yaitu dengan mempertimbangkan pencarian tenaga kerja pengganti yang memiliki kemampuan memasak sekaligus pemahaman dasar mengenai media sosial. Pembagian tugas yang lebih jelas diharapkan dapat mengurangi beban kerja berlebih dan meningkatkan kelancaran operasional usaha.

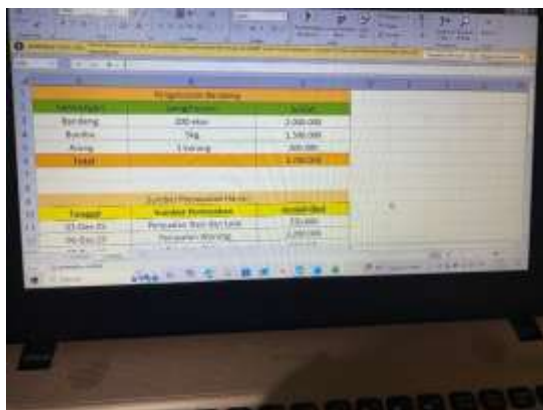
4. Lemahnya Fungsi Pengawasan dan Evaluasi Sebagai Penyebab Utama Ketidakefisienan Pengelolaan Usaha

Lemahnya fungsi pengawasan dan evaluasi pada Warung Makan Kuning di Kecamatan Cerme menjadi penyebab utama terjadinya ketidakefisienan pengelolaan usaha. Pengawasan dan evaluasi merupakan fungsi manajemen yang bertujuan memastikan pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya pemilik usaha belum menerapkan mekanisme pengawasan yang terstruktur. Pengawasan masih bersifat situasional dan dilakukan secara langsung tanpa adanya indikator kinerja yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan belum berjalan secara sistematis sehingga penyimpangan dalam pelaksanaan kerja sering tidak teridentifikasi sejak dini.

Ketiadaan evaluasi kerja yang rutin juga memperkuat lemahnya fungsi pengawasan. Evaluasi kinerja karyawan tidak dilakukan secara berkala dan hanya dilakukan ketika muncul permasalahan. Kondisi ini menyebabkan pemilik usaha kesulitan menilai tingkat efektivitas kerja karyawan secara objektif. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi belum dimanfaatkan sebagai alat perbaikan kinerja. Menurut (Agusnawati et al., 2024) pengawasan dan evaluasi merupakan proses penting untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan serta melakukan tindakan korektif. Tanpa evaluasi yang terencana organisasi akan kesulitan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Lemahnya fungsi pengawasan juga berdampak pada rendahnya disiplin kerja karyawan. Karyawan cenderung bekerja tanpa pengendalian yang jelas karena tidak adanya standar kerja yang dijadikan acuan. Akibatnya kualitas pelayanan menjadi tidak konsisten dan potensi kesalahan kerja meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan belum mampu berfungsi sebagai alat pengendali perilaku kerja. Menurut (Yuliarti & Novie, 2023) pengawasan bertujuan mencegah terjadinya penyimpangan serta memastikan pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketika pengawasan tidak dijalankan secara efektif maka efisiensi kerja akan sulit tercapai.

Selain itu lemahnya evaluasi menyebabkan pemilik usaha tidak memiliki data sebagai dasar pengambilan keputusan. Perbaikan kerja dilakukan berdasarkan persepsi subjektif dan bukan hasil penilaian yang terukur. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi evaluasi belum berperan sebagai dasar perencanaan perbaikan usaha. (Saputra & Rahmat, 2024) menyatakan bahwa evaluasi kinerja merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan sehingga dapat dirumuskan strategi peningkatan kinerja yang tepat. Tanpa evaluasi yang jelas potensi peningkatan kinerja tidak dapat dimanfaatkan secara optimal.



Gambar 7. Pendampingan Pencatatan Keuangan Sederhana Bentuk Pengawasan dan Evaluasi Usaha

Sebagai solusi atas lemahnya fungsi pengawasan dan evaluasi, penulis memberikan arahan kepada pemilik usaha untuk mulai menerapkan pencatatan keuangan sederhana yang mencakup pemasukan dan pengeluaran harian. Pencatatan tersebut dapat dijadikan dasar dalam melakukan evaluasi usaha secara rutin, misalnya setiap minggu. Selain itu, pemilik usaha juga disarankan untuk melakukan komunikasi langsung dengan karyawan secara berkala guna membahas kendala kerja dan mencari solusi bersama. Dengan adanya pengawasan dan evaluasi yang lebih terstruktur, pemilik usaha diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja, menjaga kualitas pelayanan, serta mendukung pengambilan keputusan usaha yang lebih tepat.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, langkah-langkah yang bisa diterapkan pada Warung Makan Kuning meliputi pengaturan fungsi manajemen sumber daya manusia yang lebih terorganisir melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan tugas, serta pengawasan dan penilaian. Pemilik usaha harus menetapkan harga jual dan kebijakan uang muka yang jelas untuk menjaga stabilitas keuangan. Selain itu, peningkatan pengetahuan digital melalui pelatihan yang sederhana serta penugasan khusus untuk pengelolaan media sosial sangat penting agar promosi bisa lebih efektif. Beban kerja juga harus disesuaikan dengan kemampuan sumber daya manusia melalui pembagian tugas yang adil dan, jika perlu, menambah tenaga kerja pendukung. Selanjutnya, penerapan sistem pencatatan dan evaluasi secara rutin akan membantu meningkatkan disiplin kerja dan kualitas pelayanan. Pelaksanaan terpadu dari langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kelangsungan pengelolaan Warung Makan Kuning.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnawati, R., Nurfadillah, N., Wiradana, N., & Mukhtamar, A. (2024). Efektivitas Evaluasi Strategi dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(1), 87-105. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i1.148>
- Binarkasih, A. R., & Gamaputra, G. (2025). *Proses Monitoring Dan Evaluasi Analisis Beban Kerja Gayungan Kota Surabaya* Monitoring and Evaluation Process of Workload Analysis in the General Administration Division in , Gayungan District , Surabaya City. 4, 19-30.
- Firanda, C., Wilbert Siburian, F., & Refanhil Barasa, R. (2024). Tantangan Dan Solusi Pengelolaan SDM Dalam Bisnis Keluarga : Kasus UMKM Kuliner DI Medan. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 1(10), 6395-6401. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- Fitri Ilmiyah, Z., & Kuswirno, M. (2024). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(5), 287-297.
- Hakim, C. B., Purnomo, J., & Iman, N. (2024). EVALUASI BEBAN KERJA STAF ADMINISTRASI DALAM MENDUKUNG PERBAIKAN KUALITAS

- PELAYANAN AKADEMIK. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 5(2), 4351.
- Ilhamsyah, M. Z., Firdaus, R., & Rasidi, M. (2025). Etika Bisnis dan Keberlanjutan Usaha: Studi pada UMKM Kuliner di Kabupaten Probolinggo. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 6493–6503. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1671>
- Khaled, J., Kamil, I., Prihanto, H., & Venni, R. (2025). Penerapan Pembimbingan Manajemen Kas pada Usaha Kecil, Mikro, dan Menengah untuk Meningkatkan Efisiensi Keuangan. *Jurnal Abdi MOESTOPO*, 8(2), 323–336.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2018). *Marketing Management (Pearson Education In Terjemahan Bob Sabran (ed.) (Erlangga (ed.); 15th ed.)*. Erlangga.
- Kotler, P., & Keller, L. K. (2016). *Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2*. PT. Indeks.
- M, V. G., Lay, A. C., Ekonomi, F., Wijaya, U., & Surabaya, K. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Bunga Astha Rizky. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 144–155.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. UI-Press.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Silmi, N., Kurniawan, B., & Subhan, M. (2024). PERENCANAAN DALAM ILMU PENGANTAR MANAJEMEN Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. *Journal of Student Research (JSR)*, 2(1), 106–120.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Yuliarti, D. I., & Novie, M. (2023). Pengawasan Kerja, Disiplin, dan Konflik dalam Konteks Kinerja Karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 36–46.