

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM WARKOP HENDRI JAYA KUPI MENGGUNAKAN PENDEKATAN MCKINSEY 7S

Putri Silva Ananda
putrisilvaananda4@gmail.com
Universitas Teuku Umar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada UMKM Warkop Hendri Jaya Kuphi dengan menggunakan pendekatan McKinsey 7S yang mencakup aspek Strategy, Structure, System, Style, Staff, Skills, dan Shared Values. Penelitian dilakukan melalui wawancara, observasi langsung, serta analisis dokumen yang terkait dengan operasional dan pengelolaan SDM di UMKM tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM pada Warkop Hendri Jaya Kuphi masih menghadapi beberapa kendala, seperti belum adanya sistem pelatihan yang terstruktur, pembagian tugas yang belum sepenuhnya jelas, serta keterbatasan keterampilan teknis karyawan. Meskipun demikian, nilai bersama (shared values) yang kuat dan gaya kepemimpinan partisipatif menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja usaha. Melalui analisis McKinsey 7S ditemukan bahwa sinkronisasi antar elemen 7S perlu diperkuat agar UMKM dapat meningkatkan kualitas layanan, efisiensi kerja, dan daya saing. Penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai aspek-aspek SDM yang perlu diperbaiki serta strategi yang dapat diterapkan untuk pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, UMKM, McKinsey 7S, Kinerja Karyawan, Organisasi.

Abstract

This study aims to analyze the human resource development (HRD) practices at the micro-enterprise Warkop Hendri Jaya Kuphi using the McKinsey 7S framework, which includes Strategy, Structure, System, Style, Staff, Skills, and Shared Values. The research was conducted through interviews, direct observations, and documentation analysis related to the operational and HR management activities within the enterprise. The results indicate that HR development at Warkop Hendri Jaya Kuphi still faces several challenges, such as the absence of a structured training system, unclear job distribution, and limited technical skills among employees. Nevertheless, strong shared values and a participatory leadership style serve as supporting factors in improving performance. The application of the McKinsey 7S framework reveals that alignment among the 7S elements needs to be strengthened to enhance service quality, work efficiency, and competitiveness. This study provides a comprehensive overview of the HR aspects that require improvement, along with strategic recommendations for sustainable human resource development.

Keywords: Human Resource Development, Micro-Enterprise, Mckinsey 7s, Employee Performance, Organizational Alignment.

PENDAHULUAN

UMKM merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia, terutama dalam menciptakan lapangan kerja, menggerakkan aktivitas ekonomi lokal, dan menjaga stabilitas pendapatan masyarakat. Di tengah meningkatnya persaingan bisnis yang semakin dinamis, kemampuan UMKM bertahan tidak hanya ditentukan oleh produk atau modal usaha, tetapi sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM yang kompeten, adaptif, dan mampu mengikuti perkembangan zaman menjadi faktor penentu keberlanjutan usaha terlebih pada UMKM sektor jasa seperti warung kopi (warkop), yang sangat mengutamakan pelayanan dan pengalaman pelanggan.

Warkop Hendri Jaya Kuphi sebagai salah satu UMKM yang berkembang di daerah Ujong Fatimah, Nagan Raya, menjadi contoh menarik dalam melihat bagaimana pengembangan SDM berperan penting dalam menjaga kualitas layanan dan stabilitas operasional usaha. Meski memiliki potensi besar dan permintaan pelanggan yang stabil, UMKM seperti ini umumnya menghadapi kendala klasik: kurangnya sistem manajemen SDM yang terstruktur, tidak adanya standar kerja yang baku, minimnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, hingga lemahnya koordinasi antarbagian. Berbagai tantangan tersebut dapat menghambat UMKM untuk berkembang secara optimal dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan konsumen maupun perkembangan teknologi.

Oleh karena itu, artikel ini menggunakan Pendekatan McKinsey 7S, sebuah kerangka analisis organisasi yang terdiri dari Strategy, Structure, Systems, Style, Staff, Skills, dan Shared Values. Model ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai kekuatan dan kelemahan organisasi, serta menunjukkan bagaimana unsur-unsur internal saling memengaruhi satu sama lain. Pendekatan 7S telah terbukti relevan dalam menganalisis kesiapan organisasi, termasuk UMKM, untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan menjaga konsistensi operasional (Ravanfar, 2015).

Dengan menggunakan pendekatan tersebut, artikel ini berupaya mengungkap bagaimana kondisi elemen-elemen manajerial pada Warkop Hendri Jaya Kuphi, sejauh mana pengembangan SDM telah dilakukan, serta area mana saja yang membutuhkan peningkatan. Analisis ini tidak hanya penting bagi pemilik usaha, tetapi juga memberikan gambaran bagi pembaca tentang bagaimana UMKM dapat memperkuat struktur internal mereka untuk menghadapi persaingan, meningkatkan kualitas layanan, dan mencapai keberlanjutan usaha.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan dukungan studi pustaka. Pendekatan ini dipilih karena tujuan artikel bukan untuk menguji hipotesis secara statistik, melainkan untuk memahami secara mendalam kondisi internal UMKM, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kerangka McKinsey 7S. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali fenomena secara lebih luas, realistis, dan kontekstual sesuai kondisi di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil ini memaparkan temuan utama mengenai kondisi pengembangan sumber daya manusia pada UMKM Warkop Hendri Jaya Kuphi berdasarkan analisis menggunakan kerangka McKinsey 7S. Temuan diperoleh melalui observasi lapangan, wawancara informal, serta penelaahan berbagai dokumen dan perilaku kerja karyawan. Secara umum, hasil analisis menunjukkan bahwa Warkop Hendri Jaya Kuphi memiliki potensi pertumbuhan yang baik, namun masih memerlukan penguatan sistem manajemen internal dan pengembangan kompetensi SDM secara lebih terstruktur.

Untuk memudahkan pemahaman, hasil analisis terhadap tujuh elemen McKinsey 7S dipaparkan sebagai berikut.

1. Strategy (Strategi)

UMKM memiliki tujuan sederhana, yaitu mempertahankan loyalitas pelanggan, menjaga kualitas pelayanan, dan meningkatkan penjualan harian. Namun strategi

pengembangan SDM belum dirumuskan secara formal. Pemilik mengandalkan pola kerja spontan dan keputusan harian tanpa perencanaan jangka panjang.

2. Structure (Struktur Organisasi)

Struktur organisasi bersifat informal dan sederhana. Pemilik memegang keseluruhan fungsi manajerial, mulai dari pembelian bahan, pengawasan karyawan, hingga pengaturan jadwal kerja.

3. Systems (Sistem Kerja dan Operasional)

Sistem operasional lebih banyak berlandaskan pengalaman dan kebiasaan. Tidak ada dokumentasi prosedur kerja, standar kualitas, ataupun instruksi teknis yang terdokumentasi.

4. Staff (Karyawan)

Jumlah karyawan 10 orang dengan latar belakang pendidikan sekolah menengah. Karyawan relatif ramah dan mudah diarahkan, namun belum memiliki keterampilan teknis pelayanan yang standar.

5. Skills (Keterampilan Inti)

Keterampilan utama karyawan terletak pada kemampuan menyajikan minuman dan berinteraksi dengan pelanggan. Namun keterampilan teknis seperti customer handling, pengelolaan waktu, dan efisiensi operasional masih belum konsisten.

6. Style (Gaya Kepemimpinan)

Gaya kepemimpinan pemilik bersifat langsung, sederhana, dan cenderung instruktif. Pemilik terlibat penuh dalam aktivitas harian, namun belum mendelegasikan tanggung jawab secara optimal.

7. Shared Values (Nilai Bersama/Budaya Kerja)

Nilai utama yang dianut UMKM adalah keramahan kepada pelanggan, kejujuran, dan kekompakan antar-karyawan. Meskipun kuat secara budaya, nilai-nilai ini belum diterjemahkan menjadi standar perilaku kerja.

Tabel Ringkasan Temuan McKinsey 7S

Elemen	Temuan Utama	Dampak terhadap SDM
Strategy	Tidak ada strategi SDM formal	Pengembangan karyawan tidak terarah
Structure	Struktur informal, pembagian tugas tidak jelas	Kinerja tidak konsisten
Systems	Tidak ada SOP, sistem reaktif	Pelayanan berubah-ubah
Staff	Rekrutmen sederhana, tanpa pelatihan	Keterampilan kurang merata
Skills	Belum ada standar keterampilan	Kualitas pelayanan berbeda tiap karyawan
Style	Kepemimpinan instruktif	Karyawan kurang inisiatif

Shared values	Nilai kekeluargaan kuat, tetapi tidak terdokumentasi	Budaya kerja belum mendukung profesionalisme
---------------	--	--

Temuan Utama Secara Keseluruhan

Dari ketujuh elemen McKinsey 7S, dapat disimpulkan bahwa:

1. Elemen budaya (Shared Values) dan hubungan interpersonal sudah cukup kuat, menjadi modal sosial bagi keberlanjutan usaha.
2. Elemen struktur, sistem, dan strategi menjadi aspek terlemah, karena tidak adanya standar kerja dan perencanaan pengembangan SDM.
3. Keterampilan karyawan masih perlu peningkatan, terutama dalam efisiensi kerja, pelayanan pelanggan, dan pengelolaan waktu pada jam ramai.
4. Gaya kepemimpinan mendukung tetapi belum strategis, sehingga pembagian peran dan delegasi tugas belum berjalan optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan model McKinsey 7S, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada UMKM Warkop Hendri Jaya Kuphi masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan belum tersusunnya strategi, struktur, dan sistem kerja yang terarah. Seluruh elemen hard elements yakni strategy, structure, dan systems masih bersifat sederhana dan informal, sehingga belum mampu sepenuhnya mendukung operasional usaha secara efektif dan berkelanjutan. Sementara itu, pada sisi soft elements, yaitu staff, skills, style, dan shared values, ditemukan bahwa hubungan kerja yang harmonis, budaya kekeluargaan, dan sikap ramah karyawan menjadi kekuatan utama UMKM ini. Namun, keterampilan teknis, konsistensi pelayanan, serta inisiatif karyawan masih memerlukan penguatan yang lebih sistematis agar dapat memenuhi tuntutan operasional dan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa Warkop Hendri Jaya Kuphi memiliki potensi besar untuk berkembang melalui perbaikan yang dimulai dari penyusunan strategi pengembangan SDM, pembentukan struktur organisasi sederhana yang jelas, hingga penerapan SOP dan pelatihan berkala. Keselarasan antara tujuh elemen McKinsey 7S menjadi kunci dalam menciptakan kualitas layanan yang konsisten, meningkatkan kompetensi karyawan, dan memperkuat efektivitas manajerial. Artikel ini memberikan gambaran bahwa pengembangan SDM bukan sekadar peningkatan keterampilan, tetapi juga pembenahan sistem internal yang saling mendukung. Dengan melakukan penguatan pada elemen-elemen yang masih lemah, UMKM seperti Warkop Hendri Jaya Kuphi dapat meningkatkan daya saing, mempertahankan loyalitas pelanggan, dan menciptakan fondasi yang lebih kokoh untuk pertumbuhan usaha di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, A., & Wibowo, H. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 145–156.
- Christensen, C. M., & Overdorf, M. (2000). Meeting The Challenge Of Disruptive Change. *Harvard Business Review*, 78(2), 66–76.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irawan, B. (2022). Analisis Penerapan Model Mckinsey 7S Dalam Penguatan Organisasi UMKM. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 34–45.

- Kementerian Koperasi Dan UKM Republik Indonesia. (2021). Laporan Perkembangan UMKM Di Indonesia. Kemenkop UKM.
- Kotter, J. P. (2012). Leading Change. Harvard Business Press.
- Luthans, F. (2015). Organizational Behavior (13th Ed.). Mcgraw-Hill Education.
- Mckinsey & Company. (2007). The 7S Framework. Mckinsey Quarterly.
- Prabowo, R., & Santosa, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 8(3), 201–209.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers.
- Suryani, T., & Ananda, R. (2021). Strategi Pengembangan UMKM Berbasis Peningkatan Kualitas SDM. Jurnal Pengembangan Ekonomi, 6(1), 55–66.
- Tjiptono, F. (2015). Strategi Pemasaran (4th Ed.). Andi Offset.
- Wijaya, H. (2021). Evaluasi Penerapan Mckinsey 7S Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Sektor Usaha Kecil. Jurnal Manajemen Strategis, 5(2), 77–89.