

Mengelola Keuangan Dan Sumber Daya Manusia Dalam Usaha Kecil

Marsyela¹, Dian Pratiwi Br. Marpaung², Putri Suci Ramadhani³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3}

marsyela03@gmail.com¹, dipra.0303@gmail.com², putrisuciramadhani21@gmail.com³

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874 Vol:1 No :2 Desember 2023 Halaman:833-841	This research aims to find out how to manage finances and human resources in small businesses. Small businesses have unique challenges in managing finances and human resources (Human Resources). In this article, effective management of financial and human resources is the key to success in achieving growth and sustainability of small businesses. This article aims to analyze best practices in managing finances and human resources in small businesses. This article identifies key factors that influence financial and human resource management in small businesses. Apart from that, this article also applies to improving financial and human resource management. Which is implemented through careful budget planning, monitoring expenses, effective cash management and wise debt management. Additionally, effective human resource management involves efficient recruitment strategies, employee development, and structured performance management. The research method used is library research with a descriptive-qualitative approach using various sources of information, including books and journals.
Keywords: <i>Manage Finances</i> <i>Human Resources</i> <i>Small Business</i>	

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mengelola keuangan dan sumber daya manusia dalam usaha kecil. Usaha kecil memiliki tantangan yang unik dalam mengelola keuangan dan sumber daya manusia (Sumber Daya Manusia). Dalam artikel ini, pengelolaan yang efektif dari keuangan dan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai pertumbuhan dan keberlanjutan usaha kecil tersebut. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis praktik-praktik terbaik dalam mengelola keuangan dan sumber daya manusia dalam usaha kecil. Artikel ini mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia dalam usaha kecil. Selain itu, artikel ini juga menerapkan untuk meningkatkan pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia. Yang mana penerapannya itu melalui perencanaan anggaran yang cermat, pengawasan pengeluaran, manajemen kas yang efektif, dan pengelolaan utang yang bijaksana. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melibatkan strategi rekrutmen yang efisien, pengembangan karyawan, dan pengelolaan kinerja yang terstruktur. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan yang digunakan berupa deskriptif-kualitatif yang mana melalui berbagai sumber informasi, termasuk buku dan jurnal.

Kata Kunci : *Mengelola Keuangan, Sumber Daya Manusia, Usaha Kecil*

PENDAHULUAN

AUsaha kecil pada umumnya memiliki keterbatasan dalam hal sumber daya termasuk keuangan dan tenaga kerja (Sumber Daya Manusia). Sebagian besar orang bekerja untuk usaha bisnis kecil atau menciptakan dan mengelola perusahaan kecil mereka sendiri dan bisnis seperti ini mempunyai kebutuhan manajemen sumber daya manusia khusus. Tetapi perusahaan kecil membutuhkan uang ekstra bila mempekerjakan manajer sumber daya manusia. Uang dikeluarkan untuk membiayai manajer tidak sebanding dalam pekerjaannya yang tidak banyak. Hal ini adalah salah satu tantangan perusahaan kecil dan kewirausahaan. Tujuan utama adalah untuk membantu menerapkan apa yang diketahui mengenai manajemen sumber daya manusia untuk menjalankan sebuah bisnis kecil.

UKM (Usaha Kecil Menengah) merupakan unit usaha yang mampu menyerap tenaga kerja cukup banyak di Indonesia saat ini. Perkembangan daya saing UKM saat ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti teknologi, keuangan, dan proses produksi, dan sumber yang paling penting yaitu karyawan dengan modal intelektual atau asset, keterampilan, kreativitas dan informasi. Perusahaan

atau UKM yang memiliki modal karyawan dengan intelektual/aset yang besar maka akan semakin cepat UKM tersebut maju dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia adalah tentang manajemen tenaga kerja atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja didapat melalui kegiatan dibidang rekrutmen, seleksi, penilaian dan kompensasi. Selanjutnya, tenaga kerja atau karyawan harus diatur dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dan dikomunikasikan. Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan maka dibutuhkannya kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan. Kegiatan semacam itu dapat mempengaruhi kerja dan organisasi atau perusahaan. UKM sangat membutuhkan tenaga kerja atau sumber daya yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sehingga UKM harus melakukan tahap rekrutment dan seleksi yang baik dan benar.

METODE

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian studi kepustakaan (library research). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berupa deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah suatu pendekatan dalam penelitian sosial yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang bersifat non-numerik, seperti kata-kata, gambar, atau perilaku, untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang suatu fenomena atau pengalaman manusia. pendekatan deskriptif kualitatif yang kami gunakan untuk mengkaji tentang bagaimana mengelola keuangan dan sumber daya manusia dalam usaha kecil. Data-data yang diteliti berupa buku, artikel jurnal, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan judul penelitian kami yang berjudul mengelola keuangan dan sumber daya manusia dalam usaha kecil. Penulis mengumpulkan dan menganalisis data- data yang bersumber dari berbagai literatur, buku-buku, dan artikel jurnal yang membahas tentang pengelolaan keuangan dan sumber daya manusianya dalam usaha kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengelola Keuangan Usaha Kecil

1. Pengertian Pengelolaan Keuangan

Menurut Purba dikutip oleh Armereo, pengelolaan keuangan atau manajemen keuangan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan keuangan seperti pengadaan dan pemanfaatan dana usaha. Sedangkan menurut Anwar dikutip oleh Armereo, manajemen keuangan adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan keuangan perusahaan baik dari sisi pencarian sumber dana, pengalokasian dana, maupun pembagian hasil keuntungan perusahaan. Selain itu juga ada menurut Jatmiko dikutip oleh Armereo, mengungkapkan ruang lingkup pengelolaan keuangan (manajemen keuangan) berkaitan dengan perencanaan, pengarahan, pemantauan, pengorganisasian dan pengendalian sumber daya keuangan suatu perusahaan. (Armereo, 2020)

Secara harfiah pengelolaan keuangan (manajemen keuangan) berasal dari kata manajemen yang memiliki arti mengelola dan keuangan yang berarti hal-hal yang berhubungan dengan uang seperti pembiayaan, investasi dan modal. Sehingga jika disimpulkan manajemen keuangan dapat diartikan sebagai seluruh aktivitas yang berhubungan dengan bagaimana mengelola keuangan yang dimulai memperoleh sumber pendanaan, menggunakan dana sebaik mungkin hingga mengalokasikan dana pada sumber-sumber investasi untuk mencapai tujuan perusahaan. (Armereo, 2020)

2. Tujuan Pengelolaan Keuangan

Menurut Astuty (2019) tujuan dari pengelolaan keuangan pada dasarnya adalah merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga pengetahuan untuk struktur kekayaan, finansial, dan permodalan dapat diperoleh dari praktik. Disamping itu untuk mewujudkannya seorang pengelola wajib mengikuti prinsip:

a. *Konsistensi* ; Merupakan sebuah prinsip yang mengedepankan keberlanjutan khususnya dalam pengelolaan keuangan.

b. *Akuntabilitas* ; Merupakan sebuah prinsip yang harus dimiliki oleh pengelola sebagai bentuk pertanggung jawaban atas dana yang terdapat dalam usaha. Prinsip akuntabilitas ini memiliki maksud agar pihak pengelola dapat memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan terhadap perkembangan usaha yang dijalankan.

c. *Transparansi* ; Prinsip ini merupakan petunjuk untuk memberikan semua rencana dan aktivitas yang dijalankan kepada pihak yang berkepentingan, khususnya dalam hal laporan keuangan.

d. *Kelangsungan hidup usaha atau diri sendiri* ; Untuk mewujudkan kelangsungan hidup usaha atau diri sendiri maka kesehatan keuangan harus terjaga. Pengeluaran di tingkat operasional atau di tingkat strategis disesuaikan dengan besaran dana yang dimiliki. Dalam pengelolaan keuangan ini, pihak pengelola memiliki rencana yang terintegrasi dengan mengurangi risiko sekecil mungkin.

3. *Proses Pengelolaan Keuangan*

Menurut Kuswadi (2005) analisa keuangan merupakan fondasi keuangan, dapat memberikan gambaran kesehatan keuangan perusahaan baik saat ini maupun dimasa lalu, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan keputusan bagi para manajer perusahaan yang berkaitan dengan itu dalam rangka meningkatkan kinerja di masa yang mendatang. Terdapat empat kerangka dasar pengelolaan keuangan :

a. *Perencanaan*

Perencanaan merupakan kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Kegiatan perencanaan pada keuangan, salah satunya adalah merumuskan sasaran keuangan tahunan dan jangka panjang, serta anggaran keuangan. Penyusunan anggaran merupakan proses untuk membantu melaksanakan fungsi perencanaan dan pengendalian yang efektif. Anggaran adalah perencanaan perusahaan yang disusun secara terpadu dan dijelaskan secara kuantitatif selama periode tertentu atau sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan. Anggaran merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan secara komprehensif. (Sulistiyowati, 2020)

Perencanaan keuangan dibutuhkan untuk dapat menyusun kebutuhan dana untuk pembiayaan berbagai program dan kegiatan. Perencanaan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang paling sulit dilakukan karena adanya faktor ketidak pastiaan masa yang akan datang. Perencanaan perlu dilakukan secara terus menerus karena dengan berlalunya waktu, perusahaan perlu menyusun dan merevisi kembali rencana sebelumnya. (Sulistiyowati, 2020)

b. *Pencatatan*

Pencatatan merupakan kegiatan mencatat transaksi keuangan yang telah terjadi, penulisannya secara kronologis dan sistematis. Pencatatan sendiri digunakan sebagai penanda bahwa telah terjadi transaksi pada periode tersebut. Contoh pencatatan dapat berupa nota, kuitansi, faktur, dan lain-lainnya. Langkah selanjutnya menulis transaksi dalam jurnal, lalu di posting ke buku besar.

Menurut Purba dikutip oleh Armereo manfaat pencatatan pembukuan bagi UKM adalah:

- Pemilik UKM dapat menjalankan kegiatan informasi usaha dengan memperoleh informasi dari pembukuan yang dilakukan.
- Kinerja dan kondisi usaha dapat diketahui secara langsung oleh pihak yang berkepentingan dari informasi yang diberikan.
- Pendapatan maupun biaya yang dihasilkan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan.

Langkah pencatatan keuangan yang sederhana dapat dilakukan dengan cara menghitung jumlah modal dan utang yang mana hal ini diperlukan untuk membuat neraca awal, kemudian memasukkan setiap transaksi ke masing-masing buku kas serta merekap setiap akun kemudian dibuat laporan keuangan sederhana. (Yusuf, 2021)

c. *Pelaporan*

Pelaporan merupakan langkah selanjutnya setelah selesai memposting ke buku besar. Postingan dalam buku besar akan ditutup pada akhir bulan, setelah itu akan dipindahkan ke ikhtisar laporan keuangan sebagai dasar penyusunan laporan keuangan. Jenis-jenis laporan keuangan ada laporan arus kas, laporan laba rugi, laporan posisi keuangan. (Widodo, 2012)

- **Laporan Arus Kas**

Merupakan rencana yang menunjukkan berapa kira-kira uang yang masuk (penerimaan kas) dan berapa yang keluar (pembayaran kas) dari bulan ke bulan dalam jangka pendek. Jumlah uang kas yang dimiliki di akhir bulan adalah hasil pengurangan dari uang masuk dengan uang keluar. Wirausaha perlu mengatur pembayaran dengan baik, karena meskipun arus kas masuk pada suatu bulan tinggi, tapi karena pembayarannya juga tinggi maka bisa terjadi defisit. Update terus kondisi keuangan perusahaan terkait komponen utama, seperti penjualan, arus kas masuk, arus kas keluar, atau yang lainnya. Anggaran arus kas membantu untuk memastikan bahwa perusahaan dapat membayar semua pengeluaran dan memungkinkan perusahaan untuk mengelola pendapatan dan pengeluaran secara efektif.

- **Laporan Laba Rugi**

Catatan laba rugi menunjukkan uang yang masuk dan keluar pada jangka waktu tertentu dan menunjukkan banyaknya uang yang didapat dan dibelanjakan. Perhitungan ini berbeda dengan perkiraan arus kas karena menunjukkan jumlah pendapatan, bukan hanya uang kas. Dari perhitungan dapat mengetahui usaha untung atau rugi.

Dalam catatan keuangan diperlukan adanya klasifikasi jenis-jenis pengeluaran dan pendapatan. Dalam catatan laba rugi ada istilah beban langsung dan beban usaha. Beban langsung biasanya mencakup pengeluaran yang langsung berhubungan dengan produk yang dijual. Misalnya, wirausaha membuka usaha warung makan maka beban langsungnya adalah pembelian bahan baku masakan. Semakin tinggi penjualan akan semakin tinggi pula beban langsung. Sementara beban usaha adalah pengeluaran yang selalu, baik ada penjualan maupun tidak ada penjualan. Contohnya gaji pegawai, sewa tempat usaha, tagihan telepon dan listrik.

Perlu diperhatikan bahwa pembukuan hendaknya sederhana dan mudah dimengerti. Dengan menguasai pembukuan keuangan sepenuhnya, maka ketika usaha berkembang menjadi besar, wirausaha tidak perlu menyimpan sendiri uang perusahaan (bisa didelegasikan) serta tidak tercampur dengan uang pribadi.

- **Laporan Posisi Keuangan (Neraca)**

Menunjukkan nilai bisnis pada suatu tertentu. Neraca perusahaan menggambarkan perusahaan tersebut bisa dikatakan sehat atau tidak. Neraca perusahaan menunjukkan aset (barang yang dimiliki) dan kewajiban (biasanya hutang). Aset mencakup tanah, bangunan, kendaraan, peralatan, bahan mentah dan barang-barang lain. Kewajiban mencakup hutang yang harus dibayar, salah satunya ke agen/distributor. Ada sejumlah cara yang berbeda bagaimana mengelola piutang perusahaan. Menetapkan kebijakan kredit yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen arus kas. Perusahaan juga harus memiliki strategi bagaimana mendorong klien untuk membayar lebih cepat. Sebagai contoh, membebaskan bunga pada rekening yang telah lewat jatuh tempo.

d. *Pengendalian*

Pengendalian merupakan proses mengukur dan mengevaluasi kinerja aktual dari setiap bagian organisasi. Pengendalian dilakukan untuk menjamin bahwa perusahaan atau organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan dari pengendalian, salah satunya adalah pemantauan terhadap realisasi anggaran. Jenis pengendalian adalah pengendalian awal, pengendalian berjalan dan pengendalian umpan balik.

Pengendalian keuangan yaitu dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi atau memperbaiki sistem kondisi keuangan dalam suatu perusahaan. Langkah sederhana pengendalian keuangan yaitu : Menentukan standar-standar yang akan digunakan sebagai dasar pengendalian, Mengukur pelaksanaan hasil yang telah dicapai, Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standard dan menentukan penyimpangan jika ada, Melakukan tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana. Rencana juga perlu dinilai ulang dan di analisis kembali, apakah sudah benar-benar realistis atau tidak. Jika belum benar atau realistis maka rencana itu harus diperbaiki. (Munadira, 2014)

4. *Pengelolaan Keuangan Usaha Kecil*

Mengatur keuangan adalah hal penting yang harus pengusaha kuasai, terlebih lagi jika penghasilan pengusaha cukup besar. Cobalah untuk memulainya secara bertahap, konsisten, dan fokus supaya kondisi keuangan perusahaan mengalami kenaikan. Berikut ini terdapat beberapa tahap mengelola keuangan, diantaranya: (Rifa'i, 2022)

a. *Fokus dan Spesifik*

Bagi Anda yang baru memulai menjalankan UKM, Anda perlu belajar tahap demi tahap pengelolaan keuangan. Banyak hal yang menjadi perhatian para pengusaha baru dalam mengelola keuangan perusahaannya seperti masalah hutang, asuransi, investasi, warisan, dan lain-lain. Sebaiknya Anda perlu mempelajari dan memilih untuk fokus pada satu masalah yang lebih penting terlebih dahulu. Contohnya, jika Anda belum memiliki tabungan maka Anda perlu fokus pada investasi atau Anda sedang membutuhkan asuransi kesehatan mengingat banyak pegawai yang bergantung hidup pada Anda. Apabila hal tersebut telah terselesaikan, barulah Anda pindah pada permasalahan berikutnya. Dengan memberikan perhatian pada satu fokus, Anda akan menjadi lebih tenang dalam menjalankan bisnis.

b. *Pisahkan Uang Pribadi dengan Uang Bisnis*

Permasalahan klasik dalam berbisnis adalah karena Anda tidak memperhatikan masalah pemisahan antara uang pribadi dengan uang hasil bisnis. Terkadang Anda berpikir bahwa usaha Anda masih terbilang kecil dan tidak berpengaruh jika kedua uang tersebut dicampur adukkan. Padahal hal ini justru sangat berpengaruh, karena uang bisnis kemungkinan besar akan terpakai untuk urusan pribadi, begitupun sebaliknya. Agar tidak terjadi hal demikian, kelola lah uang Anda secara bijaksana dengan memisahkan antara uang pribadi dengan uang bisnis. Simpan uang-uang tersebut di dua tempat yang berbeda. Akan lebih aman jika Anda menyimpan uang tersebut di bank, tentu saja dengan membuka rekening baru khusus untuk dana bisnis Anda.

c. *Hitung dan Rencanakan Penggunaan Keuangan*

Menghitung keuntungan adalah aspek yang tidak boleh terlewatkan bagi Anda para pelaku UKM (Usaha kecil Menengah). Penghitungan keuangan bisa dilakukan sesaat sebelum Anda menutup toko. Ketahuilah biaya-biaya pelaksanaan usaha Anda seperti keuntungan per hari atau biaya penyusutan. Selain itu, Anda perlu memperhitungkan biaya yang akan dikeluarkan di hari-hari berikutnya seperti biaya pembayaran pajak dan bunga pinjaman. Rencana keuangan sangat penting untuk diperhatikan. Seberapa banyak pun modal Anda, namun jika Anda sembrono atau tidak teliti dalam menggunakan modal tersebut maka akan selalu merasa kurang. Hal yang perlu Anda pertimbangkan dalam hal ini adalah perhitungannya untung dan rugi. Jangan lupa untuk merencanakan pengeluaran sesuai dengan target penjualan serta penerimaan kas.

d. *Buat Pembukuan yang Rapi*

Anda tidak mungkin dapat terus mengingat berapa banyak keuntungan Anda atau berapa banyak pengeluaran. Oleh karena itu, pembukuan memiliki andil besar dalam pengaturan keuangan Anda. Buku ini berisi rincian pemasukan, pengeluaran, biayabiaya keuangan Anda. Selain itu, hutang piutang aset-aset tetap harus dimasukkan juga ke dalam buku tersebut. Catatlah dengan rapi, tetapi akan lebih baik jika pembukuan tersebut disusun dalam sistem komputerisasi. Dengan pembukuan yang rapi, Anda akan lebih mudah mengontrol dan mengevaluasi perkembangan bisnis Anda.

e. *Memonitori Laju Investasi*

Kebanyakan orang hanya melakukan top-up investasi tanpa rutin mengawasinya. Mereka menganggap tanpa diawasi, investasi mereka akan terus meningkat. Hal ini tidak selalu terjadi dan tak jarang bentuk.

Mengelola Sumber Daya Manusia UKM

1. *Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia*

Ada beberapa pengertian pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut: (Esay dan Ardianti, 2013)

- a. Menurut Noe dalam Esay dan Ardianti, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan.
- b. Menurut Panggabean dalam Esay dan Ardianti, MSDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan- kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.
- c. Sedangkan menurut Rowley dalam Esay dan Ardianti, MSDM merupakan kegiatan yang meliputi 'pengelolaan' orang, seperti menyusun persyaratan dan perencanaan staf, perekrutan dan seleksi karyawan, 'pengembangan', seperti menyelenggarakan pelatihan dan menyiapkan sistem penilaian, 'memberi kompensasi', seperti menetapkan sistem gaji dan kompensasi non-finansial, dan 'hubungan', misalnya yang berhubungan dengan aturan dan keluhan.

2. *Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Manusia*

Ivancevich dan Konopaske dalam Esay dan Ardianti (2013) menjelaskan bahwa dalam rangka mengefektifkan tujuan organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi untuk:

- a. Membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
- b. Menggunakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efisien.
- c. Menyediakan organisasi dengan karyawan yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- d. Meningkatkan untuk kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan secara penuh.
- e. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas hidup kerja yang membuat pekerjaan dalam organisasi diinginkan.
- f. Mengkomunikasikan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia kepada seluruh karyawan.
- g. Membantu mempertahankan kebijakan etika dan perilaku yang bertanggung jawab sosial.
- h. Mengelola perubahan untuk keuntungan bersama dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.
- i. Mengelola peningkatan urgensi dan siklus waktu yang lebih cepat.

3. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia UKM*

Pada perusahaan UKM seorang manajemen Sumber Daya Manusia harus mampu dikelola dengan baik agar perusahaan tidak mengalami kebangkrutan. Tenaga kerja atau sumber daya yang melihat secara kuantitas dan kualitas sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup untuk saling

bersaing dengan UKM lain atau perusahaan yang lebih besar lagi dalam satu unit bidang UKM yang sama. Sehingga, perusahaan UKM harus memiliki strategi perencanaan Sumber Daya Manusia untuk memperbaiki pengelolaan bisnis perusahaan UKM tersebut. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan pengelolaan bisnis yang baik hingga akhirnya akan mengakibatkan terciptanya daya saing yang berkualitas diantara bisnis UKM lain. Adapun strategi perencanaan SDM sebagai berikut: (Goldina, 2011)

a. *Perekrutan*

Perencanaan sumber daya manusia tidak akan berhasil jika tidak diikuti dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi yang berpedoman pada kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan. Kualifikasi yang dibutuhkan terdiri dari kualifikasi umum dan khusus. Kualifikasi umum, yaitu kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang bisa digunakan secara umum untuk semua jenis aktivitas bisnis, termasuk UKM seperti pengetahuan umum, kesehatan, kepribadian yg baik, intelegensi, keseriusan dan komitmen. Kualifikasi khusus, yaitu kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang hanya dibutuhkan untuk jenis pekerjaan tertentu (tidak semua orang bisa melakukan), seperti kemampuan membatik, keterampilan menghitung, kemampuan mengoperasikan komputer dan lainnya. Rekrutmen dan seleksi UKM batik haruslah mempertimbangkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan membatik. Akan tetapi, keterampilan saja tidaklah cukup harus juga mempunyai kecintaan pada batik dan keinginan melestarikan warisan budaya Indonesia. Tenaga kerja yang direkrut berdasarkan kualifikasi umum dan khusus ini akan menempatkan karyawan sesuai pada bidang keahliannya. Sehingga management usaha UKM akan terjamin profesionalitasnya.

b. *Pelatihan dan Pengembangan*

Perubahan lingkungan akan selalu terjadi dan jika UKM tidak bisa beradaptasi dengan perubahan lingkungan, maka lama kelamaan usahanya akan merugi. Pemilik UKM harus mau menyadari bahwa berinvestasi pada SDM adalah kemutlakan yang harus dilakukan jika ingin usahanya tetap eksis. Jika tidak ada satupun keturunan dalam keluarganya yang memiliki bakat, maka mau tidak mau mereka harus melatih tenaga kerja yang bisa dipercaya dan memiliki visi-misi sama dengan pemilik. Jenis pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan antara lain: Pelatihan yang berhubungan dengan teknis membatik, seperti membuat batik tulis, membuat cap, pewarnaan, pencelupan, pelatihan membuat motif, seperti cara menemukan ide, menggambar dan melihat dari segi estetikanya, pelatihan yang diluar yang berhubungan dengan membatik, seperti mengelola keuangan dan administrasi, memasarkan secara online, membuat iklan dan promosi.

Menurut Hasibuan dalam Essay dan Ardianti, pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Mengenai hal ini, Hariandja dalam Esay dan Ardianti, menjelaskan bahwa latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan dan secara konseptual dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan.

c. *Rencana Pengembangan Karir*

Dengan program rencana karir yang jelas, maka akan menarik tenaga kerja dari lingkungan sekitar UKM. Dalam persepsi mereka, orang diluar keturunan keluarga pemilik UKM tidak akan memiliki karir yang mapan. Padahal, karir yang mapan adalah cerminan meningkatkan kesejahteraan orang.

Menurut Rowley dalam Esay dan Ardianti, pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Di sisi lain, Rivai dalam Esay dan Ardianti, mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan.

Sedangkan menurut Fubrin dalam Mangkunegara (2007), pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

d. *Fase Perencanaan*

Fase ini menyelaraskan rancangan karir karyawan dengan pemilik UKM. Tujuan dari fase ini adalah mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dan membantu karyawan untuk memilih jalur pengembangan karir. Di tahap ini biasanya karyawan belum mempunyai pandangan tentang masa depannya. Sehingga, pelaku UKM bisa mengajar karyawan untuk bersama-sama mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan masing-masing. Misal, dalam usaha butik, perajin A hanya menguasai keterampilan menggambar, perajin B lebih teliti dalam pewarnaan dan perajin C lebih bagus untuk mengerjakan finishing. Kemampuan yang berbeda-beda ini harus bisa diantisipasi dengan melengkapi kekurangan masing-masing dalam kerja sama tim. Mereka hanya dikontrak ketika ada pesanan yang melebihi kemampuan.

e. *Fase Penilaian/Penghargaan Prestasi Kerja*

Fase ini membantu karyawan memantapkan tipe karir yang diinginkannya. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pilihan karir yang terdapat pada UKM sangatlah terbatas, lain halnya dengan pekerja kantoran atau pekerja perusahaan swasta skala besar. Oleh karena itu, dibutuhkan kemampuan pemilik UKM untuk mengarahkan pilihan karir karyawan kedepan.

Menurut Siswanto dalam Esay dan Ardianti, prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas, dan kedisiplinan. Sedangkan prestasi kerja menurut Hasibuan dalam Esay dan Ardianti adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

f. *Fase Pengembangan*

Fase ini membantu karyawan untuk mewujudkan kreativitas yang dapat mendukung untuk memasuki karir baru di masa depan. Sebagai contoh, ada karyawan yang berminat membuka usahanya sendiri. Pada fase ini, pemilik UKM berperan sebagai mentor bagi karyawannya dengan cara memberikan bimbingan, advis, memberi informasi pelatihan, pinjaman modal, kesempatan usaha dsb, bahkan sampai pada menghubungkan karyawan dengan pihak-pihak yang berkepentingan.

g. *Kompensasi*

Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya dikatakan kompensasi. Pemilik UKM harus menetapkan kompensasi harus dengan persyaratan adil dan layak. Tidak munafik dikatakan bahwa kompensasi sering kali menjadi faktor dorongan utama bagi seseorang dalam bekerja. Kompensasi bisa berupa material dan non material. Kompensasi material biasanya diberikan dalam bentuk uang, berupa gaji, bonus, tunjangan dan sebagainya. Sementara kompensasi non material bisa diberikan dalam bentuk penghargaan, pujian atau pengakuan sosial atas kinerjanya.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari pembahasan artikel ini bahwa pengelolaan keuangan dalam usaha merupakan proses mengatur dan mengontrol aliran uang masuk dan keluar dalam usaha. Tujuannya untuk memarikan keberlanjutan dan keuntungan usaha serta menjaga keseimbangan antara pendapatan dan pengeluaran.

Pengelolaan keuangan terhadap semua bentuk bisnis atau usaha baik yang dilakukan oleh individu atau perusahaan wajib dilakukan dengan tujuan mengetahui dan merawat keuangan agar pengusaha dapat mengetahui kondisi keuangan usaha yang dimiliki saat ini. Adapun pengelolaan keuangan yang dapat dilakukan dengan cara : pertama perencanaan keuangan yang mana pada tahap ini para pengusaha atau manajer merencanakan pendapatan dan penggunaan keuangan bisnisnya. Kedua dengan mencatat semua pengeluaran, pendapatan dan penggunaan keuangan agar pengusaha memiliki rekam jejak pengadministrasian keuangannya. Ketiga pelaporan keuangan, pelaporan dilakukan sebagai informasi bagi stakeholder tentang kondisi keuangan usaha pada saat ini, yang dilakukan dengan membuat buku kas, neraca dan lain sebagainya. Keempat adalah pengendalian keuangan usaha atau bisnis yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kondisi keuangan saat ini, apakah terjadi pengurangan atau sebaliknya sehingga melebihi penganggaran pada tahap ini dapat ditekan secara maksimal.

Untuk mendapatkan karyawan atau sumber daya yang baik, maka perusahaan UKM harus melakukan strategi perencanaan Sumber Daya Manusia, yaitu : Proses Perekrutan, proses pelatihan dan pengembangan, proses rencana pengembangan karir, fase perencanaan, fase penilaian/penghargaan prestasi kerja, fase pengembangan dan kompensasi. Perusahaan UKM harus memastikan semua strategi tersebut berjalan dengan baik dan lancar untuk menunjang keberhasilan daya saing.

REFERENCES

- Astuty H, S. (2019). Praktik Pengelolaan Keuangan Wirausaha Pemula. Deepublish
- Armereo, C, Mrzuki, A, Dkk. (2020). Manajemen Keuangan. Nusa Litera Inspirasi
- Esay, A, N, Ardianti, R. (2013). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro Dan Kecil Di Jawa Timur. Jurnal Agora, Vol. 1, No. 3.
- Goldina. (2011). Sumber Daya Manusia Dalam Usaha Kecil Menengah. Jurnal Manajemen, 1(1), 1-7.
- Kuswadi. (2005). Cara Mudah Memahami Angka-Angka Dan Manajemen Keuangan Bagi Orang Awam. Pt. Elex Media Komputindo
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munadira. (2014). Analisis Pengendalian Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rifa'i, M, Husinsah. (2022). Kewirausahaan Dan Manajemen Usaha Kecil. Medan : Perdana Publishing
- Sulistyowati, C, Farihah, E, Dkk. (2020). Anggaran Perusahaan : Teori Dan Perilaku. Scopindo Media Pustaka
- Widodo, S, A. (2012). Buku Ajar Kewirausahaan (Start Your Own Business). Yogyakarta : Jaring Inspiratif
- Yusuf, R, Hernawati, E, Dkk. (2021). Pencatatan Sederhana Dan Penyusunan Laporan Keuangan Manual Untuk Konveksi Rumah Rajut Dusun Babakan Cianjur Kabupaten Bandung. Jurnal Keuangan Umum Dan Akuntansi Terapan, 03(02), 115-120.