

**PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM MAKANAN DI KECAMATAN BANGIL
: STUDI KUALITATIF BERBASIS KEARIFAN LOKAL****Khoirul Anwar^{1*}, Muhammad Mashudi Azrullah^{2*}**Prodi Akuntansi Fakultas Hukum dan Bisnis Institut Teknologi dan Bisnis Yadika Pasuruan¹Prodi Akuntansi Fakultas Hukum dan Bisnis Institut Teknologi dan Bisnis Yadika Pasuruan²khoirulanwar@itbyadika.ac.id¹, azrullahmashudi3@gmail.com²**ABSTRAK**

Perkembangan sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam menopang perekonomian nasional, khususnya dalam penyediaan lapangan kerja dan penguatan ekonomi berbasis lokal. Di tengah meningkatnya persaingan usaha, keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh aspek modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pada konteks lokal, UMKM makanan di Kecamatan Bangil menunjukkan karakteristik unik yang dipengaruhi oleh nilai-nilai kearifan lokal dalam praktik pengelolaan tenaga kerja. Namun demikian, praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan umumnya masih bersifat informal, berbasis pengalaman, dan belum terdokumentasi secara sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam praktik manajemen sumber daya manusia pada UMKM makanan di Kecamatan Bangil dengan pendekatan kualitatif berbasis kearifan lokal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi terhadap pemilik serta pekerja UMKM. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM pada UMKM makanan di Kecamatan Bangil masih bersifat sederhana dan kekeluargaan, mencakup proses rekrutmen berbasis kedekatan sosial, sistem pelatihan melalui pembelajaran langsung di tempat kerja, serta pola pengupahan yang fleksibel dan menyesuaikan kemampuan usaha. Nilai-nilai kearifan lokal seperti gotong royong, kepercayaan, dan loyalitas menjadi landasan utama dalam pengelolaan tenaga kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal serta memberikan rekomendasi praktis bagi pelaku UMKM dan pemangku kebijakan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM secara berkelanjutan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; UMKM Makanan; Kearifan Lokal; Praktik MSDM; Studi Kualitatif

ABSTRACT

The development of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) plays a strategic role in strengthening the national economy, particularly in job creation and local economic sustainability. In the midst of increasing business competition, the success of MSMEs is not only determined by capital and technology, but also by the quality of human resource management. In the local context, food-based MSMEs in Bangil District demonstrate unique characteristics influenced by local wisdom in managing their workforce. However, human resource management practices in these enterprises tend to remain informal and undocumented. This study aims to explore and analyze human resource management practices in food MSMEs in Bangil District using a qualitative approach based on local wisdom. The research employed a descriptive qualitative method with data collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation involving business owners and workers. Data were analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing techniques. The findings indicate that human resource management practices in food MSMEs in Bangil District are largely informal and family-oriented, including recruitment based on social proximity, on-the-job training systems, and flexible wage arrangements. Local wisdom values such as mutual trust, cooperation, and loyalty play a significant role in shaping employment relations. However, limitations remain in terms of human resource planning, administrative management, and competency development. This study contributes theoretically to the development of human resource management studies based on local wisdom and provides practical insights for improving sustainable MSME management.

Keywords: Human Resources, Food MSMEs, Local Wisdom, Qualitative Research

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi, termasuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi faktor strategis yang menentukan keberlanjutan organisasi, karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas kerja, serta keberlangsungan usaha dalam jangka panjang (Armstrong, 2020). Dalam konteks usaha skala kecil, praktik MSDM sering kali berjalan secara informal dan bergantung pada relasi sosial antarindividu.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM pada UMKM umumnya masih bersifat sederhana, tidak terdokumentasi, dan lebih mengandalkan pengalaman serta kedekatan personal dibandingkan sistem manajerial yang terstruktur (Siregar & Wahyuni, 2020; Wibowo, 2021). Beberapa studi juga menekankan bahwa pendekatan tersebut memang memberikan fleksibilitas, namun di sisi lain berpotensi menghambat pengembangan kompetensi tenaga kerja dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang (Nurhayati et al., 2021). Di sisi lain, kajian-kajian terdahulu cenderung menempatkan MSDM dalam kerangka manajerial formal, sehingga kurang mengakomodasi nilai-nilai lokal yang sebenarnya menjadi fondasi praktik kerja pada UMKM.

Penelitian mengenai praktik MSDM berbasis kearifan lokal masih relatif terbatas, khususnya pada sektor UMKM makanan di tingkat lokal. Padahal, nilai-nilai seperti gotong royong, kepercayaan, loyalitas, dan hubungan kekeluargaan memiliki peran penting dalam membentuk pola kerja dan hubungan industrial di lingkungan usaha kecil (Hadi & Prasetyo, 2019). Keterbatasan kajian inilah yang menunjukkan adanya *research gap* antara pendekatan manajerial modern dan praktik nyata yang berlangsung di lapangan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan pada kajian praktik manajemen sumber daya manusia pada UMKM makanan di Kecamatan

Bangil dengan pendekatan kualitatif berbasis kearifan lokal. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik UMKM yang masih mempertahankan nilai-nilai sosial budaya dalam pengelolaan tenaga kerja, sekaligus menghadapi tantangan keberlanjutan usaha di tengah dinamika ekonomi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan kajian MSDM berbasis kearifan lokal serta menjadi rujukan praktis bagi penguatan pengelolaan UMKM di tingkat lokal

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM didefinisikan sebagai serangkaian kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, meliputi perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta hubungan kerja (Armstrong, 2020). Dalam konteks UMKM, praktik MSDM umumnya bersifat informal dan berbasis pengalaman, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlangsungan usaha (Siregar & Wahyuni, 2020).

Kearifan Lokal

Kearifan lokal merupakan nilai, norma, dan praktik sosial yang berkembang dalam masyarakat dan menjadi pedoman perilaku sosial, termasuk dalam aktivitas ekonomi. Nilai-nilai seperti gotong royong, kepercayaan, dan kekeluargaan menjadi fondasi utama pengelolaan tenaga kerja pada UMKM berbasis komunitas (Hadi & Prasetyo, 2019).

Praktik Pengelolaan Tenaga Kerja

Praktik pengelolaan tenaga kerja mencakup pembagian tugas, sistem upah, jam kerja, dan hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja. Praktik ini merefleksikan bagaimana nilai-nilai lokal diterjemahkan ke dalam aktivitas operasional sehari-hari (Nurhayati et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Unit Analisis dan Subjek Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini adalah UMKM makanan di Kecamatan Bangil, yang dikelola secara mandiri oleh pemilik usaha dengan skala kecil hingga menengah. Penelitian ini tidak berfokus pada satu unit usaha saja, melainkan mencakup beberapa UMKM makanan sebagai studi kasus untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif.

Subjek penelitian

- Pemilik UMKM makanan
- Tenaga kerja tetap maupun tidak tetap.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, memungkinkan fleksibilitas eksplorasi data sesuai konteks lapangan (Creswell & Poth, 2018).

- Jumlah informan: ± 5 –10 orang
- Durasi wawancara: 30–60 menit
- Fokus: praktik MSDM, hubungan kerja, dan penerapan nilai lokal

2. Observasi

Observasi dilakukan secara non-partisipatif, di mana peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas produksi, melainkan mengamati proses kerja, interaksi antarpekerja, dan pola manajerial (Sugiyono, 2019).

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat temuan penelitian, meliputi:

- Data jumlah tenaga kerja
- Catatan pembagian kerja
- Foto aktivitas produksi
- Arsip administrasi usaha

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Praktik Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja pada UMKM makanan di Kecamatan Bangil dilakukan secara informal dan berbasis kedekatan sosial. Seluruh informan pemilik usaha menyatakan bahwa perekrutan tenaga kerja dilakukan melalui rekomendasi keluarga, kerabat, atau lingkungan sekitar tanpa melalui tahapan seleksi formal seperti tes tertulis maupun wawancara terstruktur.

Salah satu informan menyatakan:

“Kalau butuh pekerja biasanya dari saudara atau tetangga, yang penting bisa dipercaya dan mau bekerja.” (P1)

Temuan ini menunjukkan bahwa faktor kepercayaan dan relasi sosial menjadi dasar utama dalam proses rekrutmen. Pola ini ditemukan secara konsisten pada seluruh UMKM yang menjadi objek penelitian. Hasil ini sejalan dengan temuan Siregar dan Wahyuni (2020) yang menyatakan bahwa UMKM cenderung mengandalkan jaringan sosial sebagai mekanisme rekrutmen utama karena dianggap lebih efisien dan minim risiko konflik.

Namun demikian, jika ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia modern, praktik tersebut berpotensi membatasi objektivitas dan kualitas seleksi tenaga kerja (Armstrong, 2020). Dengan demikian, meskipun efektif secara sosial, praktik ini memiliki keterbatasan dalam menjamin kompetensi tenaga kerja jangka panjang.

2. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan tenaga kerja pada UMKM makanan di Kecamatan Bangil dilakukan secara informal melalui metode *learning by doing*. Tidak terdapat program pelatihan tertulis maupun kurikulum pembelajaran yang terstruktur.

Seorang informan menyampaikan:

“Kalau kerja di sini ya belajar sambil jalan, lama-lama bisa sendiri.” (K2)

Temuan ini bersifat konsisten pada seluruh informan, baik pemilik maupun pekerja. Pelatihan dilakukan secara langsung di tempat kerja dengan bimbingan pemilik usaha atau pekerja yang lebih berpengalaman. Pola ini mencerminkan karakteristik UMKM yang mengandalkan pengalaman praktis sebagai sumber utama pembelajaran.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurhayati et al. (2021) yang menyatakan bahwa keterbatasan sumber daya dan minimnya akses pelatihan formal menyebabkan UMKM lebih mengandalkan pembelajaran berbasis pengalaman. Namun, pola ini juga berpotensi menghambat peningkatan kompetensi teknis dan inovasi usaha dalam jangka panjang.

3. Sistem Pengupahan dan Hubungan Kerja

Sistem pengupahan pada UMKM makanan di Kecamatan Bangil umumnya bersifat fleksibel dan disesuaikan dengan kondisi usaha. Berdasarkan hasil wawancara, upah diberikan secara harian atau mingguan tanpa perjanjian tertulis.

Salah satu pemilik usaha menyampaikan:

“Kalau ramai ya dibayar lebih, kalau sepi ya disesuaikan saja. Yang penting sama-sama ngerti.” (P3)

Hubungan kerja yang terbentuk lebih bersifat kekeluargaan dibandingkan hubungan profesional formal. Kondisi ini memperlihatkan adanya ikatan sosial yang kuat antara pemilik dan pekerja, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan ketidakpastian kerja dan minimnya perlindungan tenaga kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hadi dan Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa relasi kerja pada UMKM cenderung bersifat personal dan informal, sehingga aspek legal dan administratif sering kali terabaikan.

Sintesis Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia pada UMKM makanan di Kecamatan Bangil masih didominasi oleh pendekatan berbasis kearifan lokal, seperti kepercayaan, kedekatan sosial, dan nilai kekeluargaan. Nilai-nilai tersebut berperan penting dalam menjaga keberlangsungan usaha, namun sekaligus membatasi penerapan praktik MSDM yang lebih sistematis dan profesional.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya (Hadi & Prasetyo, 2019; Nurhayati et al., 2021) yang menegaskan bahwa UMKM membutuhkan model pengelolaan SDM yang mampu mengintegrasikan nilai lokal dengan prinsip manajemen modern agar dapat meningkatkan daya saing secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada UMKM makanan di Kecamatan Bangil masih didominasi oleh pendekatan informal yang berlandaskan nilai-nilai kearifan lokal. Proses rekrutmen tenaga kerja dilakukan secara sederhana melalui hubungan kekerabatan dan kedekatan sosial, tanpa mekanisme seleksi formal. Pola pelatihan lebih banyak dilakukan melalui pembelajaran langsung di tempat kerja (*learning by doing*), sementara sistem pengupahan bersifat fleksibel dan menyesuaikan dengan kondisi usaha.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti kepercayaan, kekeluargaan, dan gotong royong berperan penting dalam menjaga stabilitas hubungan kerja serta keberlangsungan usaha. Namun demikian, praktik MSDM yang masih bersifat informal dan minim perencanaan berpotensi membatasi peningkatan profesionalisme, produktivitas, serta daya saing usaha dalam jangka panjang.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa meskipun kearifan lokal menjadi kekuatan utama dalam pengelolaan UMKM makanan di Kecamatan Bangil, diperlukan upaya penguatan manajemen sumber daya manusia yang lebih sistematis agar mampu menjawab tantangan perkembangan usaha di masa depan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

Bagi Pelaku UMKM

Pelaku UMKM disarankan untuk mulai menerapkan praktik MSDM yang lebih terstruktur, seperti pencatatan sederhana tenaga kerja, pembagian tugas yang jelas, serta pemberian pelatihan dasar secara berkala tanpa menghilangkan nilai kekeluargaan yang telah terbentuk.

Bagi Pemerintah Daerah dan Pemangku Kepentingan

Pemerintah daerah dan instansi terkait diharapkan dapat memberikan pendampingan, pelatihan manajemen SDM, serta fasilitasi peningkatan kapasitas bagi pelaku UMKM, khususnya dalam aspek perencanaan tenaga kerja dan pengembangan kompetensi.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan jumlah informan, serta mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik MSDM pada UMKM.

Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal serta menjadi dasar penyusunan kebijakan penguatan UMKM yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hadi, S., & Prasetyo, A. (2019). Kearifan lokal dalam pengelolaan sumber daya manusia pada usaha kecil. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(2), 115–124.
<https://doi.org/10.9744/jmk.21.2.115-124>
- Nurhayati, S., Rahman, A., & Yuliani, D. (2021). Praktik manajemen sumber daya manusia pada usaha mikro dan kecil di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 345–356.
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p345-356>
- Siregar, R., & Wahyuni, S. (2020). Human resource management practices in small and medium enterprises. *Journal of Small Business Strategy*, 30(2), 45–57.
<https://doi.org/10.53703/jsbs.v30i2.102>
- Asmara, M. A., D. F. Sari, A. Asrijal, and H. Muafiqie. 2023. Analysis of Supporting Factors for Payment Technology Utilization in MSMEs using Technology Acceptance Model (TAM) Method. *Journal of Applied Science, Engineering, Technology, and Education* 5 (2): 256–264.
- Azrullah, M. M. 2021. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Keputusan Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Ilmiah Ecobuss* 9 (1): 9–17.
- Diva, D., and N. Chumiawati. 2024. Pengaruh Online Customer Review Dan Price Terhadap Purchase Decision Melalui Purchase Intention Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Konsumen The Originote Pada Official Store Di Shopee). *Transparan* 16 (2): 13–27.
- Nafisa, L. 2021. Analisis penjualan kuliner secara online melalui aplikasi. *Transparan* 13 (1): 25–33.
- Ningtyas, H. I. R., W. A. Roekhudin, and W. Andayani. 2019. The effect of government internal control system and government accounting system on performance accountability with the financial quality statements as intervening variables. *International Journal of Business, Economics and Law* 18 (5): 1552–2289.
- Rofiaty, R., D. Chong, A. Nusron, N. A. Yulianti, and S. Sunaryo. 2022. Entrepreneurship orientation and performance of green economy SMEs during COVID-19 pandemic: The mediating of strategic agility.

*Journal of Economics, Business, & Accountancy
Ventura* 25 (1): 48–60.

Suriyok, K., and A. Syaifudin. 2023. The Influence of Customer Trust on Salwa Minimarket Customer Loyalty with Customer Commitment as a Moderating Variable. *Enrichment: Journal of Management* 12 (6): 5077–5087.

Syaifudin, A. 2017. The impact of creativity and innovation on increasing micro enterprise income PKL Gading Fajar Sidoarjo. *IJEED (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development)* 1 (1): 88–98.

Syaifudin, A., U. Rumeffi, and K. Suriyok. 2023. Effect of life style, taste, word of mouth, and brand trust to the purchasing decisions. *Journal of Management Science (JMAS)* 6 (3): 366–372.

Wilestari, M., S. Mujjani, B. H. Sugiharto, S. Sutrisno, and A. Risdwiyanto. 2023. Digitalisasi dan Transformasi Bisnis: Perspektif Praktisi Muda UMKM tentang Perubahan Ekonomi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 12 (2): 259–268.