
PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM SEBLAK PRASMANAN BUNDA REZKY DI KABUPATEN SUBANG

THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN SEBLAK BUNDA REZKY BUFFET MSMEs IN SUBANG REGENCY

¹⁾ Mutqi Sopiawadi, ²⁾ Amelia Julianti,
³⁾ Rista Herlina, ⁴⁾ Usi Komalasari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja Subang
Jl. Otto Iskandardinata No.76, Karanganyar, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41211

*Email : amelyajulianty@gmail.com

No hp: +6283161434106

ABSTRAK

Histori Artikel:

Diajukan:
13/02/2026

Diterima:
13/01/2026

Diterbitkan:
01/02/2026

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian daerah, terutama dalam penyerapan tenaga kerja. Keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, tetapi juga oleh pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan menganalisis peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada UMKM Seblak Prasmanan Bunda Rezky di Kabupaten Subang berdasarkan kompetensi produksi, pemasaran, dan kewirausahaan. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui observasi dan wawancara dengan pemilik usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi produksi sudah cukup baik, namun masih terkendala fleksibilitas tenaga kerja dan proses memasak per porsi. Kompetensi pemasaran belum optimal karena belum didukung SDM khusus, sedangkan kompetensi kewirausahaan pemilik tergolong baik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan MSDM, khususnya pada aspek pemasaran dan sistem operasional, diperlukan untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Produksi, Kompetensi Pemasaran, Kompetensi Kewirausahaan, UMKM kuliner.

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in the regional economy, particularly in job creation. The success of MSMEs is influenced not only by product quality but also by human resource management (HRM). This study aims to analyze the role of HRM in Seblak Bunda Rezky Buffet MSMEs in Subang Regency based on production, marketing, and entrepreneurial competences. This research uses a descriptive qualitative method through observation and interviews with the business owner. The results indicate that production competence is relatively good, although it is constrained by workforce flexibility and per-portion cooking processes. Marketing competence has not been optimal due to the absence of dedicated marketing personnel, while the owner's entrepreneurial competence is considered good. This study concludes that strengthening HRM, particularly in marketing and operational systems, is necessary to enhance business competitiveness and sustainability.

Keywords: Human Resource Management, Production Competence, Marketing Competence, Entrepreneurial Competence, Culinary MSMEs.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar utama perekonomian nasional karena peran strategisnya dalam menyerap tenaga kerja secara langsung dan memberdayakan masyarakat di berbagai sektor. Keberadaan UMKM di Indonesia sangat penting dan diperhatikan oleh pemerintah karena UMKM mampu menampung banyak tenaga kerja serta merupakan sumber penghasilan bagi masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah. Produktifnya UMKM di suatu daerah tentu akan berimplikasi pada tersedianya lapangan pekerjaan dan tentunya akan memperkecil jumlah pengangguran yang ada. UMKM merupakan usaha yang mampu bertahan dari goncangan terbukti pada saat terjadinya krisis ekonomi dimana usaha berskala besar banyak yang mengalami kehancuran namun UMKM mampu bertahan bahkan dapat dikatakan sebagai sabuk penyelamat dari dampak krisis. Seiring dengan perkembangan zaman, UMKM dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, baik di pasar lokal maupun digital. Namun keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh keunikan produk, tetapi juga bergantung pada kemampuan pelaku usaha dalam mengelola sumber daya manusia (Atmaja & Ratnawati, 2021). Dalam persaingan usaha kuliner yang semakin ketat, pelaku UMKM dituntut mampu meningkatkan kualitas produk, pelayanan, dan strategi pemasaran. Banyak pelaku UMKM masih menjalankan usaha secara tradisional dengan SDM terbatas sehingga proses produksi, pelayanan pelanggan, dan pemasaran belum berjalan maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam mendukung keberhasilan usaha kecil dan menengah (UKM), khususnya dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan daya saing di pasar. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan)

terhadap organisasi, karena pencapaian semua kegiatan organisasi bergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut (Ung Repository, 2021). SDM yang ada harus mampu dikembangkan potensinya semaksimal mungkin agar dapat berkontribusi kepada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks UKM, pengelolaan SDM yang mencakup perencanaan tenaga kerja, pelatihan, pengembangan keterampilan, hingga evaluasi kinerja karyawan memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya SDM dalam keberlanjutan UMKM juga terlihat dari kemampuan mereka untuk membangun budaya organisasi yang positif. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menarik bagi talenta terbaik. Dengan demikian, UMKM yang mampu menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang kuat akan lebih mampu menarik dan mempertahankan SDM berkualitas tinggi. Selama ini beberapa UMKM menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen SDM, termasuk kesulitan merekrut pegawai yang berkualitas, keterbatasan anggaran untuk gaji, dan kurangnya keterampilan di antara pelamar. Selain itu, pengelolaan kinerja dan konflik internal juga menjadi isu yang signifikan. UMKM sering kali mengalami kesulitan dalam memberikan pelatihan yang memadai bagi karyawan, yang dapat menghambat pengembangan keterampilan dan produktivitas. Kurangnya pemahaman tentang pentingnya manajemen SDM yang strategis juga menjadi tantangan, di mana banyak pemilik UMKM lebih fokus pada aspek operasional daripada pengembangan sumber daya manusia.

Keterbatasan dalam jaringan profesional juga menghambat UMKM dalam mencari dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan manajemen SDM mereka. UMKM juga sering menghadapi tantangan dalam menciptakan budaya kerja yang positif, yang penting untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan (Murtadlo & Hanan, 2018). Selain itu, mereka mungkin kesulitan dalam mengelola keragaman di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi

dinamika tim. Keterbatasan dalam akses informasi dan pelatihan tentang praktik terbaik dalam manajemen SDM juga menjadi kendala, sehingga UMKM tidak dapat menerapkan strategi yang efektif. Selain itu, tekanan dari persaingan pasar yang ketat dapat membuat UMKM lebih fokus pada hasil jangka pendek, mengabaikan pengembangan SDM yang berkelanjutan. Dalam persaingan usaha kuliner saat ini, pelaku usaha dituntut tidak hanya menyajikan makanan berkualitas, tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang cepat dan pemasaran yang efektif. Konsep Seblak Prasmanan menjadi salah satu usaha kuliner yang diminati masyarakat karena variasi topping dan cita rasa pedas. Namun fenomena lapangan menunjukkan banyak pelaku UMKM kuliner masih belum memahami konsep MSDM sehingga proses kerja belum efisien.

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada UMKM Seblak Prasmanan, khususnya terkait ketersediaan tenaga kerja, peranan SDM dalam pemasaran, efektivitas proses operasional, dan pemahaman pemilik usaha mengenai pengelolaan SDM. Penelitian ini memilih UMKM Seblak Prasmanan Bunda Rezky sebagai objek kajian karena usaha ini sedang berkembang pesat dan menjadi salah satu sektor kuliner yang diminati masyarakat di Kabupaten Subang. Di tengah persaingan usaha kuliner yang semakin meningkat, pengelolaan SDM memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas pelayanan, kecepatan proses penyajian, serta kemampuan usaha untuk memenuhi permintaan konsumen. Selain itu, Kabupaten Subang sebagai wilayah dengan dinamika pertumbuhan UMKM kuliner yang cukup tinggi memberikan konteks yang relevan untuk mengevaluasi bagaimana penerapan MSDM dapat membantu pelaku usaha meningkatkan daya saing dan keberlangsungan usahanya. Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul: "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM Seblak Prasmanan Bunda Rezky di Kabupaten Subang"

Rumusan masalah

Bagaimana peranan MSDM ditinjau dari ketersediaan tenaga kerja, SDM pemasaran, efektivitas proses operasional, dan pemahaman pemilik usaha dalam pengelolaan SDM pada UMKM Seblak Prasmanan Bunda Rezky?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM Seblak Prasmanan Bunda Rezky dengan fokus pada: kecukupan tenaga kerja dalam proses produksi dan pelayanan, peranan SDM dalam pemasaran, efektivitas proses operasional, serta pemahaman pemilik usaha mengenai pengelolaan SDM dalam pengembangan usaha.

Manfaat

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen dan kewirausahaan, khususnya dalam konteks pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada usaha mikro di sektor kuliner. Temuan penelitian ini memperkaya literatur mengenai bagaimana peranan MSDM, meliputi ketersediaan tenaga kerja, efektivitas operasional, dan peranan SDM pemasaran berpengaruh terhadap kinerja dan perkembangan UMKM kuliner. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan untuk memperluas kajian empiris terkait praktik pengelolaan SDM di usaha makanan skala mikro dan kecil. Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran kepada pelaku usaha Seblak Prasmanan mengenai pentingnya pengelolaan SDM sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, mempercepat proses produksi, dan memperluas jangkauan pemasaran. Implikasi hasil penelitian diharapkan dapat mendorong pemilik usaha untuk meningkatkan pembagian tugas, menambah tenaga kerja sesuai kebutuhan operasional, serta menerapkan praktik pemasaran yang dikelola dengan baik, sehingga usaha dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan bisnis kuliner yang semakin kompetitif. Selain itu, penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pemerintah daerah dan instansi pembina UMKM sebagai acuan dalam merancang program pelatihan dan

pendampingan yang berfokus pada pengelolaan SDM di sektor kuliner.

KERANGKA TEORITIS

Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) secara jelas mendefinisikan ketiga jenis usaha tersebut. Usaha Mikro adalah usaha produktif yang dimiliki oleh individu atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria sebagai Usaha Mikro. Sedangkan, Usaha Kecil merupakan usaha ekonomi produktif yang mandiri, tidak berafiliasi dengan usaha menengah atau besar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Usaha Menengah, sementara itu, juga merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan tidak berafiliasi dengan Usaha Kecil atau besar, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan yang memenuhi kriteria Usaha Menengah. Undang-Undang ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengklasifikasikan UMKM berdasarkan ukuran dan status kepemilikan, sehingga memfasilitasi penentuan regulasi dan dukungan yang sesuai untuk masing-masing jenis usaha tersebut.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah bentuk usaha yang dikelola oleh orang atau sekelompok orang dengan sejumlah model tertentu dan mendirikan usaha dengan tujuan untuk mendapatkan laba dengan kemampuan mengembangkan bisnis yang fleksibel. UMKM juga dapat diartikan sebagai suatu usaha di berbagai bidang yang memiliki skala, jumlah modal, aset dan jumlah tenaga kerja tidak banyak atau cenderung terbatas. UMKM sebagai sector dengan modal yang tidak terlalu besar, ternyata mempunyai peran yang cukup strategis dalam perekonomian Indonesia. UMKM tetap mampu bertahan di saat perusahaan terancam bangkrut dan perekonomian memburuk. Dengan begitu keberadaan UMKM diharapkan mampu mendorong perekonomian dalam keadaan apapun (Nurlatifah et al, 2023).

Usaha yang bisa dikategorikan sebagai UMKM Menurut UU No. 20 Tahun 2008, kriterianya ada tiga, yaitu:

- a. Usaha Mikro: Memiliki aset usaha maksimal Rp.50 juta, serta omsetnya maksimal Rp. 300 juta dalam setahun.
- b. Usaha Kecil: Memiliki aset usaha lebih dari Rp.50 juta, namun kurang dari Rp.500 juta. Sementara itu, omsetnya lebih dari Rp.300 juta per tahun, namun kurang dari Rp. 2,5 miliar.
- c. Usaha Menengah: Memiliki aset usaha lebih dari Rp.500 juta, namun kurang dari Rp.10 miliar. Sementara itu, omsetnya di atas Rp. 2,5 miliar pertahun, namun di bawah Rp.50 miliar.

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, UMKM memiliki peran penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan usahanya untuk membangun perekonomian nasional yang berdasarkan pada demokrasi ekonomi yang berkeadilan (Azhari, 2020). Selain itu, UMKM juga berperan sebagai penggerak utama dalam penciptaan lapangan kerja yang berdampak pada pengurangan tingkat pengangguran dan kemiskinan. Dengan demikian, UMKM turut berkontribusi dalam pemerataan pendapatan masyarakat dan mendukung terwujudnya stabilitas nasional (Arnova, 2022). Adapun terdapat ciri-ciri dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Risal & Endang Kristiawati, 2020), diantaranya yaitu:

- a. Usaha Mikro, biasanya memiliki bangunan seperti warung kelontong, peternak ayam, peternak lele, dan sebagainya.
- b. Usaha Kecil, Pengelolaan keuangan usaha kecil juga susah lebih professional ketimbang usaha mikro. Contoh UMKM kecil adalah restoran kecil, bengkel motor, catering, usaha fotocopy, dan sebagainya.
- c. Usaha Menengah, usaha ini memiliki ciri-ciri antara lain yaitu manajemen usaha lebih modern dan melakukan sistem administrasi

keuangan sekalipun dengan modal yang sangat terbatas.

Teori Kompetensi

Kompetensi merupakan konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif dan konsisten. Kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan aspek pengetahuan, sikap, perilaku, dan pengalaman kerja. McLagan (1989) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai bidang pengetahuan atau keterampilan yang sangat penting untuk menghasilkan keluaran utama. Dia juga mencatat bahwa orang dapat mengekspresikan kemampuan ini secara luas bahkan tak terbatas, dalam berbagai perilaku di tempat kerja. George Klemp (1980) mendefinisikan kompetensi kerja sebagai sesuatu yang mendasari karakteristik seseorang yang menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior dalam suatu pekerjaan, ditambahkan kompetensi sebagai karakteristik yang secara kausal berhubungan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan. Memperluas definisi itu, Spencer dan Spencer (1993) menggambarkan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari dari seorang individu yang secara kausal terkait dengan referensi-kriteria efektif dan/atau kinerja superior dalam pekerjaan atau situasi. Tambahan selanjutnya, kompetensi didefinisikan sebagai keseluruhan keterampilan yang mendasar, karakteristik potensial, dan motif yang ditunjukkan melalui berbagai perilaku yang dapat diamati, dimana perilaku tersebut berkontribusi pada kinerja dalam sebuah pekerjaan.

Kompetensi Produksi

Kompetensi produksi berfokus pada kemampuan individu atau organisasi untuk mengelola proses produksi secara efektif dan efisien sehingga hasil output produk/jasa berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Dalam studi operasional, kompetensi produksi sering dikaitkan dengan efisiensi proses, alur kerja, pengendalian

kualitas, serta kemampuan mengambil keputusan terkait produksi. Menurut Schroeder (1989) dalam penelitian terkait kemampuan produksi, kompetensi produksi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan strategi operasi dengan kegiatan produksi yang efektif guna menghasilkan produk yang memenuhi standar pasar. Kompetensi produksi mencakup kemampuan untuk mengelola proses transformasi input menjadi output melalui koordinasi sumber daya, penjadwalan produksi, dan pengontrolan kualitas sehingga dapat memberikan nilai tinggi kepada pelanggan. Dalam usaha kuliner, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting karena kualitas pelayanan, kecepatan proses penyajian, dan kemampuan usaha memenuhi permintaan konsumen sangat bergantung pada tenaga kerja yang terlibat (Tyoso & Haryanti, 2020). SDM bukan hanya berperan dalam aktivitas produksi, namun juga dalam interaksi langsung dengan konsumen, sehingga kompetensi pekerja menentukan persepsi pelanggan terhadap usaha kuliner. Pelaku UMKM kuliner dituntut untuk mampu mengelola tenaga kerja secara efektif melalui penugasan kerja yang sesuai kompetensi, pemberian instruksi kerja yang jelas, serta kontrol kualitas yang konsisten. Peranan MSDM dalam UMKM kuliner dapat terlihat dari bagaimana pemilik usaha mengatur jumlah tenaga kerja, memberikan pembagian tugas pada proses operasional, membangun komunikasi internal, dan memantau kinerja untuk menjaga kualitas produk. Pembagian tugas yang jelas memastikan setiap pekerja mengetahui tanggung jawabnya masing-masing dan mengurangi potensi kesalahan saat kondisi usaha sedang sibuk atau jumlah pelanggan meningkat. Selain itu, pelatihan keterampilan pelayanan dan kebersihan makanan merupakan faktor penting dalam pelayanan usaha kuliner sebagai upaya mempertahankan loyalitas pelanggan dan meningkatkan reputasi usaha. Wujud kualitas layanan hanya dapat dirasakan pasca penggunaan. Ketersediaan tenaga kerja merupakan aspek penting dalam perencanaan sumber daya manusia untuk memastikan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan operasional usaha. Pada UMKM kuliner, kecukupan tenaga kerja berpengaruh langsung terhadap kelancaran produksi dan kecepatan

pelayanan kepada konsumen. Menurut Nurusia (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kekurangan tenaga kerja pada UMKM kuliner menyebabkan peningkatan waktu tunggu pelanggan dan menurunnya kualitas layanan, terutama pada jam operasional sibuk. Sebaliknya, jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan

Kompetensi Pemasaran

Kompetensi pemasaran adalah kemampuan organisasi atau individu dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi strategi pemasaran untuk menjangkau konsumen serta menciptakan nilai pasar. Meskipun buku pemasaran bersifat komprehensif, salah satu sumber buku ajar yang membahas strategi pemasaran untuk UMKM dengan pendekatan strategis tersedia secara terbuka, dengan penekanan pada kombinasi sumber daya dan kemampuan internal untuk menjual dan mempromosikan produk. Buku Strategi Pemasaran UMKM menjelaskan bahwa kompetensi pemasaran berkaitan erat dengan kemampuan koordinasi sumber daya dan kemampuan menciptakan nilai melalui strategi pemasaran yang efektif, termasuk promosi, penetapan harga, produk, dan distribusi (Deograsias Yoseph Yustinianus & Citra Anggraini Tresyanto, 2020). Di era digital, peranan SDM dalam pemasaran juga menjadi semakin signifikan. UMKM dituntut memiliki SDM yang mampu melakukan promosi baik secara offline maupun melalui media digital seperti Instagram, TikTok, maupun WhatsApp Business untuk meningkatkan jangkauan konsumen (Pratama & Lestari, 2023). SDM yang memahami teknik pemasaran digital dapat membantu usaha kuliner menarik konsumen baru, mempertahankan pelanggan lama, sekaligus meningkatkan volume penjualan. Menurut Djunaedi et al. (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas interaksi karyawan dengan pelanggan serta kemampuan SDM dalam menyampaikan informasi produk berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan UMKM kuliner. Hal ini menegaskan bahwa peranan SDM dalam pemasaran menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing usaha kuliner skala kecil

Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan merupakan kemampuan individu untuk mengidentifikasi peluang, mengambil risiko, mengambil keputusan strategis, serta mengarahkan sumber daya secara efektif demi pengembangan usaha yang berkelanjutan. Kompetensi ini sering dipandang sebagai sumber daya berharga yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi usaha karena mencerminkan kualitas tindakan wirausahawan dalam menghadapi tantangan pasar. Menurut Mitchelmore & Rowley (2010), kompetensi kewirausahaan merupakan kombinasi karakteristik pribadi dan kemampuan strategis yang mencakup pengambilan keputusan, pengelolaan hubungan, dan pengembangan usaha, yang secara langsung memengaruhi hasil dan pertumbuhan usaha. Kompetensi kewirausahaan mencakup kemampuan mengidentifikasi peluang, mengoptimalkan sumber daya, serta mengelola risiko dalam rangka mencapai tujuan usaha dan keunggulan kompetitif. Menurut Anggraini dan Putra (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa pembagian kerja yang terstruktur pada UMKM kuliner mampu meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan. Proses kerja yang tidak terorganisasi dengan baik cenderung menimbulkan keterlambatan pelayanan dan ketidakkonsistenan kualitas produk. Pemahaman pemilik usaha terhadap pengelolaan SDM berperan penting dalam keberhasilan UMKM, karena pemilik biasanya bertindak sebagai pengelola utama usaha. Menurut Tyoso dan Haryanti (2020) menyatakan bahwa kemampuan pemilik UMKM dalam mengelola tenaga kerja, memberikan motivasi, serta melakukan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas pelayanan. Pemilik yang memiliki pemahaman MSDM yang baik cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung keberlanjutan usaha.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Mely G. Tan, penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat aspek-aspek seperti karakter,

kondisi, atau fenomena yang terjadi pada subjek penelitian, sehingga memberikan deskripsi yang faktual dan sistematis terhadap fenomena yang ada. Data-data akan disusun secara sistematis dan dijelaskan sehingga pembaca dapat memahaminya dengan mudah. Karena data berasal langsung dari objek yang diteliti, jenis data ini diklasifikasikan sebagai data primer dan data pendukung diklasifikasikan sebagai data sekunder.

Penelitian ini mengumpulkan data dari pelaku usaha Seblak Prasmanan Bunda Rezky Subang dengan menggunakan metode observasi dan wawancara. Peneliti mewawancarai pelaku usaha Seblak Prasmanan Subang yang bernama Bunda Rezky sebagai Pemilik usaha seblak parasmanan. Dalam hal ini, pelaku usaha Warung Seblak Prasmanan Bunda Rezky adalah unit observasi dalam penelitian ini. Pengumpulan data ini dilakukan di warung Seblak Prasmanan Bunda Rezky di Subang yang berada di Jl. D.I Panjaitan Ds. Karangsari, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peranan MSDM pada UMKM Seblak Prasmanan Bunda Rezky meliputi empat aspek utama, yaitu ketersediaan tenaga kerja & efektivitas proses operasional, peranan SDM dalam pemasaran, serta pemahaman pemilik mengenai pengelolaan SDM. Ketersediaan tenaga kerja mencerminkan kemampuan usaha menyediakan pekerja yang cukup untuk produksi dan pelayanan. Efektivitas proses operasional terlihat dari pembagian tugas dan kelancaran alur kerja. SDM pemasaran berperan dalam kegiatan promosi, baik secara langsung maupun melalui media sosial. Sementara itu, pemahaman pemilik tentang pengelolaan SDM mencakup kemampuan mengatur, mengarahkan, dan mengevaluasi karyawan. Keempat aspek ini menjadi dasar penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan daya saing usaha.

1. Kompetensi Produksi

a. Ketersediaan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM Seblak Prasmanan Bunda Rezky memiliki

sekitar 10 orang tenaga kerja yang terbagi ke dalam bagian pengolahan bumbu, bagian memasak, kasir, dan pelayan. Pembagian ini menunjukkan bahwa usaha telah memiliki kompetensi produksi dalam mengatur kapasitas tenaga kerja sesuai kebutuhan operasional. Pada kondisi normal, jumlah tenaga kerja tersebut dinilai mampu menangani aktivitas produksi dan pelayanan dengan baik. Namun, pada saat terjadi lonjakan pelanggan, pemilik mengakui perlunya tambahan tenaga kerja freelance. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi produksi dalam hal perencanaan kapasitas sudah cukup baik, fleksibilitas tenaga kerja masih menjadi tantangan yang perlu diperkuat agar proses produksi tetap berjalan optimal pada kondisi puncak.

b. Efektivitas Proses Operasional

Berdasarkan hasil penelitian pemilik menyampaikan bahwa proses persiapan bahan membutuhkan waktu sekitar 2 jam, sedangkan pembuatan bumbu utama membutuhkan waktu lebih lama, yaitu sekitar 4–5 jam. Hal ini menunjukkan bahwa bagian hulu dari proses produksi memerlukan waktu cukup besar dan harus dilakukan secara konsisten setiap hari untuk menjamin kelancaran penjualan. etiap karyawan telah memahami tugasnya sesuai job description, yang menunjukkan adanya kompetensi produksi dalam pembagian kerja dan pengaturan alur kerja. Meski demikian, kendala utama yang mempengaruhi kecepatan pelayanan adalah proses memasak. Seblak harus dimasak per porsi sehingga pada saat pesanan menumpuk, waktu tunggu pelanggan menjadi lebih panjang. Secara keseluruhan, efektivitas operasional sudah cukup baik dalam hal pembagian tugas dan alur kerja. Kendala yang masih muncul lebih pada karakteristik proses produksinya yang membutuhkan waktu bertahap dan tidak dapat dilakukan dalam jumlah besar sekaligus

2. Kompetensi Pemasaran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pemasaran masih sepenuhnya ditangani oleh pemilik usaha, dengan bantuan karyawan pada aktivitas tertentu seperti pembuatan konten sederhana atau melaksanakan instruksi terkait promosi. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi pemasaran UMKM masih terbatas pada kemampuan personal pemilik, dan belum ditunjang oleh SDM khusus pemasaran. Kondisi ini menandakan bahwa meskipun UMKM telah memiliki kesadaran akan pentingnya pemasaran digital, kompetensi pemasaran masih perlu dikembangkan, terutama dalam hal pengelolaan konten digital, perencanaan promosi, serta penugasan SDM khusus agar pemasaran tidak mengganggu proses produksi dan pelayanan.

3. Kompetensi Kewirausahaan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemilik usaha memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai pengelolaan SDM. Pembagian tugas dilakukan dengan sistem rolling, memungkinkan setiap karyawan mempelajari berbagai jenis pekerjaan. Pemilik juga menilai bahwa pelatihan sangat penting dan setiap karyawan perlu meningkatkan keterampilan serta wawasan agar usaha dapat berkembang. Pemilik menegaskan bahwa SDM merupakan aspek paling berpengaruh dalam kemajuan usaha Seblak Prasmanan, terutama karena kualitas pelayanan, kecepatan memasak, kebersihan, serta cita rasa makanan sangat dipengaruhi oleh performa karyawan. Pemilik juga menyampaikan bahwa aspek mental, motivasi kerja, dan kemauan individu untuk berkembang menjadi faktor penting dalam pengelolaan SDM. Hal ini mencerminkan bahwa pemilik memiliki pemahaman bahwa SDM merupakan faktor kunci dalam keberhasilan usaha, yang merupakan inti dari kompetensi kewirausahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Produksi

UMKM Seblak Prasmanan Bunda Rezky telah memiliki ketersediaan tenaga kerja yang relatif memadai dengan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan fungsi masing-masing. Pembagian ini mampu menunjang kelancaran aktivitas produksi dan pelayanan pada kondisi normal. Namun demikian, pada saat terjadi lonjakan pelanggan, keterbatasan fleksibilitas tenaga kerja masih menjadi kendala sehingga diperlukan tambahan tenaga kerja freelance. Selain itu, proses produksi yang masih dilakukan per porsi menyebabkan waktu tunggu pelanggan meningkat ketika pesanan menumpuk, sehingga menunjukkan bahwa efektivitas proses operasional masih perlu ditingkatkan.

2. Kompetensi Pemasaran

Kegiatan promosi masih didominasi oleh peran pemilik usaha dengan dukungan terbatas dari karyawan. Kompetensi pemasaran masih bergantung pada kemampuan personal pemilik dan belum ditunjang oleh SDM khusus pemasaran. Kondisi ini menyebabkan pemanfaatan media digital belum optimal, sehingga peluang untuk memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan penjualan masih terbuka lebar.

3. Kompetensi Kewirausahaan

Pemilik usaha menunjukkan pemahaman yang cukup baik dalam mengelola SDM, yang tercermin dari penerapan sistem kerja rolling, perhatian terhadap pelatihan, serta penekanan pada aspek motivasi dan pengembangan karyawan. Pemilik juga menyadari bahwa kualitas SDM sangat memengaruhi kualitas pelayanan dan keberhasilan usaha. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kewirausahaan pemilik sudah terbentuk dengan baik, meskipun masih perlu dikembangkan melalui penerapan sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar hasilnya dapat ditafsirkan secara tepat. Pertama, penelitian hanya berfokus pada satu objek UMKM, yaitu Seblak Prasmanan Bunda Rezky, sehingga temuan yang diperoleh hanya mencerminkan kondisi usaha tersebut. Situasi, struktur SDM, dan sistem operasional pada UMKM lain dapat berbeda, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas.

Kedua, data yang diperoleh sangat bergantung pada wawancara dengan pemilik. Ketergantungan pada sumber informasi terbatas ini memungkinkan munculnya bias subjektivitas karena jawaban responden dapat dipengaruhi oleh persepsi pribadi. Hal ini dapat memengaruhi ketepatan penafsiran mengenai peranan SDM dalam operasional usaha.

Ketiga, proses observasi dilakukan dalam rentang waktu yang cukup singkat. Kondisi usaha pada saat jam ramai spesifik, musim liburan, atau hari-hari tertentu tidak dapat diamati seluruhnya. Hal ini membuat data yang diperoleh belum sepenuhnya mewakili dinamika usaha sepanjang tahun.

SARAN

Menambah SDM Khusus untuk Pemasaran Digital: Untuk meningkatkan jangkauan pemasaran, disarankan agar usaha menambah satu orang tenaga kerja yang secara khusus menangani promosi digital. Selama ini pemasaran masih ditangani oleh pemilik sehingga pembagian fokus tidak berjalan optimal. Dengan adanya SDM khusus pemasaran, konten dapat dibuat lebih konsisten, strategi promosi lebih terarah, dan interaksi dengan pelanggan melalui media sosial dapat ditingkatkan. Hal ini akan membantu usaha memperluas pasar, memperkuat citra merek, dan meningkatkan penjualan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Adih Supriadi, S. M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: tahta media group.

Angraini, R., & Putra, R. E. (2020). Pengaruh Efisiensi Operasional terhadap Kinerja UMKM Kuliner. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 412–423.

Atmaja, H. E., & Ratnawati, I. N. (2021). Peranan UMKM sebagai penopang perekonomian di Indonesia dalam masa krisis ekonomi. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 13(1)

A. T., & Burhanuddin²). (2021). Pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja usaha umkm kopi: sebuah tinjauan teoritis dan empiris. *Agrisep vol. 20 no. 1 maret 2021*, 117 – 128.

Arnova, I. (2020). Analisis Faktor-Faktor Usaha Berkelanjutan bagi UMKM di Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 117-125.
<https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.966>

Azhari, A. (2020). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor UMKM di Indonesia: Pendekatan Error Correction Model. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 76–88.

<https://doi.org/10.33059/jseb.v12i1.2435>

Djunaedi, Sulistyowati, Y., Guntoro, Nizamiar, A., & Priautama, B. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan sebagai Upaya Peningkatan Loyalitas Pelanggan pada UMKM Sektor Kuliner di Kabupaten Kediri. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 27–53.

Hanung Eka Atmaja, S. R. (n.d.). *Riset Ekonomi Manajemen*. 21–35.

Hapsah, Rinaldy, 2023. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
<https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

Junita Nurfaiza, A. B. (2023). Recruitment in Obtaining Superior Human Resources Case Study at CV.Barokah Jaya. *Vol.2, No.5, 2023*, 1013-1024 .

Kristiawati, R. & E. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi Profitabilitas. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 40–57.

Muhammad Ramadhan Mokodompit, N. (2025). Analisis Pengelolaan Keuangan pada Pelaku UMKM di Pasar Beringharjo Yogyakarta untuk Meningkatkan Kinerja

- Usaha dan Keberlanjutan Bisnis . *Volume 5, Nomor 4, Oktober 2025* , 335-351.
- Murtadlo, K., & Hanan. (2018). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan SupplyChain Management Terhadap Kinerja Ukm Dan Keunggulan Bersaing(Studi Pada UKM Pengolahan Hasil Perikanan Kecamatan Rejoso dan Lekok KabupatenPasuruan). *Jurnal Sketsa Bisnis*, 5(1), 15–27.
- Mutqi Sopiawadi, T. L. (2024). DESAIN STRATEGI BISNIS PADA UMKM JAJANAN MANTAN DAN PRENCHIPS. *Volume 1 No. 3 Tahun 2024*, (52-66).
- Nurlatifah, N., Juhadi, J., Rusmana, F. D., Mutiah, R., & Aditya, S. (2023). Dampak Pengetahuan Dan Inovasi Bisnis Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Dalam Perspektif Syariah. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 395-404. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.3654>
- Nabilah Khairunnisa, A. N. (2024). PENTINGNYA LAPORAN KEUANGAN DAN KEBERLANJUTAN . *Vol.2, No.7 Juli 2024* , Hal XX-XX .
- Nurusia, E. (2021). Praktik Manajemen SDM pada UMKM Kuliner dalam Menghadapi Persaingan. *Jurnal Ekonomi dan UMKM*, 5(3), 221–230.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2), 2022-2082.
- Pratama, A., & Lestari, W. (2023). *Peran SDM dalam Digital Marketing untuk Meningkatkan Penjualan UMKM Kuliner*. *Journal of Entrepreneurship & Innovation*, 4(1), 56–67.
- Risal, & Endang Kristiawati. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Pencatatan Laporan Keuangan Pada UMKM Di Kota Pontianak. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 100-107. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30742/equilibrium.v16i2.916>
- Tyoso & Haryanti, 2020. (n.d.). *View of*