

STRATEGI PENGEMBANGAN UMKM MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF DI UMKM BURGER BANGOR ASTER CIKARANG BARAT

Etty Zuliawati Zed¹, Jessica Sitompul², Anisa Rahmawati³, Muhammad Fadhil Al
Khoosyi⁴

ettyzuliawatized@pelitabangsa.ac.id¹, jessicasitompul933@gmail.com²,
anisarw2004@gmail.com³, fadhilkhoosyi34@gmail.com⁴

Universitas Pelita Bangsa

ABSTRAK

Dalam materi ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting untuk strategi pengembangan UMKM. Metode yang digunakan dalam penelitian jurnal ini adalah metode kualitatif. Dalam industri kecil dan menengah (UMKM), sumber daya manusia adalah aset penting yang berkontribusi pada inovasi, produktivitas, dan daya saing. Dalam artikel ini, kami menemukan berbagai cara untuk mengelola sumber daya manusia, termasuk pelatihan dan pengembangan karyawan, membangun struktur organisasi yang jelas, dan menerapkan budaya kerja yang positif. Kami juga membahas masalah yang dihadapi UMKM dalam mengelola sumber daya manusia, dan solusi untuk mengoptimalkan potensi karyawan. Bisnis kecil dan menengah (UMKM) diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kontribusinya terhadap perekonomian nasional dengan menerapkan strategi yang tepat.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan UMKM dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

In this material, effective human resource (HR) management is very important for MSME development strategies. The method used in this journal research is a qualitative method. In small and medium industries (MSMEs), human resources are important assets that contribute to innovation, productivity and competitiveness. In this article, we discover various ways to manage human resources, including employee training and development, building a clear organizational structure, and implementing a positive work culture. We also discuss the problems faced by MSMEs in managing human resources, and solutions to optimize employee potential. Small and medium businesses (MSMEs) are expected to improve their performance and contribution to the national economy by implementing the right strategies.

Keywords: MSME Development Strategy And Human Resource Management.

PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mempunyai peranan penting dalam perekonomian Indonesia, khususnya di bidang kuliner. Contoh UMKM yang berkembang pesat adalah Burger Bangor, yaitu perusahaan kuliner yang menyajikan makanan cepat saji khususnya hamburger. Meskipun terdapat persaingan pasar yang signifikan dan tantangan manajemen operasional, Burger Bangor telah berhasil membangun reputasi sebagai salah satu restoran cepat saji paling populer di wilayah tersebut. Namun, untuk mencapai keberlanjutan dan mempercepat pertumbuhan, Burger Bangor harus mengatasi tantangan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan UMKM dalam operasional bisnis dan persaingan. Tenaga kerja yang terlatih, termotivasi dan memiliki keterampilan yang tepat mempunyai dampak yang signifikan terhadap kualitas produk dan layanan yang diberikan. Bagi Burger Bangor, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian karyawan, dan mempererat hubungan dengan pelanggan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan

bisnis yang berkelanjutan. Namun, banyak UMKM seperti Burger Bangor menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen yang buruk hingga kurangnya program pengembangan karyawan. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang terencana dan berfokus pada peningkatan keterampilan dan kesejahteraan karyawan sangatlah penting. Jurnal ini membahas berbagai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan dampaknya terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis Bangor Burger. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia, diharapkan perusahaan ini dapat mengatasi tantangan yang ada dan terus berkembang dalam menghadapi persaingan di industri restoran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode wawancara untuk menggali informasi mendalam tentang taktik pengembangan UMKM melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam UMKM Burger Bangor Aster Cikarang Barat. Wawancara ini bertujuan untuk menerima pandangan eksklusif menurut pemilik & karyawan tentang bagaimana praktik pengelolaan SDM bisa berkontribusi dalam keberhasilan bisnis ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi pengelolaan SDM yang efektif di Burger Bangor

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan efektif adalah elemen yang sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan kemajuan dari UMKM, Khususnya di bidang usaha kuliner seperti usaha Burger Bangor yang sudah memiliki banyak cabang dan peminat. Burger bangor, yang merupakan usaha kuliner perlu memiliki strategi pengelolaan SDM yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan dapat mendukung tujuan bisnis. Langkah awal yang perlu dilakukan terlebih dahulu untuk dapat mengelola SDM yang efektif dan baik adalah dengan penataan struktur organisasi yang jelas dan efisien. Karena Burger Bangor adalah UMKM, struktur organisasinya akan dapat lebih sederhana tetapi juga cukup efisien untuk memastikan pengelolaan operasional dapat berjalan dengan lancar. Struktur organisasi pun harus mencerminkan pembagian tugas yang dapat sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan yang dilakukan di dapur, kasir, dan layanan pelanggan, setiap anggota tim akan dapat menyelesaikan tugas harian dengan lebih efisien dan efektif. Untuk memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, diperlukan tanggung jawab yang tepat sesuai dengan kemampuan mereka. Selain itu, Pembentukan tim yang kuat dan komunikasi internal yang efektif juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan Burger Bangor harus bekerja sama dengan lebih baik untuk membentuk tim yang saling mendukung untuk menyelesaikan tugas harian mereka. Komunikasi yang terbuka juga jujur antara manajemen dan anggota staf akan mengurangi kesalahpahaman, membantu mencapai tujuan bersama, dan mempercepat penyelesaian masalah. Sesi briefing harian atau rapat rutin juga dapat digunakan untuk memberikan informasi yang diperlukan kepada se luruh tim dan memberi karyawan kesempatan untuk berbicara. Secara keseluruhan, rencana pengelolaan SDM yang efektif di Burger Bangor melibatkan penerapan kebijakan pengembangan karir dan kesejahteraan, penetapan struktur organisasi, pembentukan tim yang solid, dan perencanaan pelatihan. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, Burger Bangor dapat meningkatkan layanan, mengurangi turnover karyawan, dan mendorong pertumbuhan

jangka panjang.

Tantangan dalam Pengelolaan SDM di Burger Bangor

Usaha Burger Bangor menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM yang dapat memengaruhi kinerja dan keberlangsungan usaha. Burger bangor sebagai usaha kuliner yang berkembang perlu untuk memiliki pengelolaan SDM yang baik untuk menjaga kualitas pelayanan juga produk. Beberapa tantangan seringkali muncul di dalam pengelolaan sumber daya manusia Burger bangor, seperti keterbatasan dalam rekrutmen seleksi karyawan, usaha burger bangor sebagai UMKM memiliki kesulitan dalam mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Selanjutnya, pengelolaan kinerja juga menjadi salah satu tantangan dalam pengelolaan Burger bangor, Terkadang sulit untuk memberikan evaluasi yang tepat dan cukup waktu untuk menilai kinerja setiap pekerja. Jika tidak ada evaluasi yang jelas, karyawan dapat merasa tidak dihargai atau tidak tahu apa yang perlu diperbaiki, yang dapat mengurangi semangat mereka untuk bekerja dan berdampak pada hasil kerja secara keseluruhan, Tantangan lainnya adalah tingginya tingkat turnover karyawan, pengelolaan motivasi dan kesejahteraan karyawan, Secara menyeluruh, masalah terkait pengelolaan sumber daya manusia di Burger Bangor termasuk rekrutmen, pelatihan, pengelolaan kinerja, turnover, serta motivasi dan kesejahteraan karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, perlu ada strategi yang tepat untuk membuat lingkungan kerja di mana karyawan dapat bekerja dengan baik, puas, dan setia pada perusahaan.

Pengembangan Keterampilan Karyawan sebagai Kunci Keberhasilan di Burger Bangor

Dalam usaha kuliner, keterampilan karyawan sangat mempengaruhi kualitas produk dan pelayanan. Dengan itu, UMKM Burger Bangor menjadikan keterampilan dan kemampuan karyawan sebagai prioritas untuk meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Langkah pertama yang dilakukan burger bangor untuk pengembangan keterampilan karyawan adalah dengan menyediakan pelatihan teknis untuk mengurangi kesalahan dalam operasional, contohnya seperti kesalahan dalam memasak atau penyajian yang dapat memberikan kesan terhadap pelanggan, selain keterampilan teknis, pelatihan soft skill seperti keterampilan dalam berkomunikasi juga sangat penting dalam keterampilan karyawan untuk keberhasilan usaha, dengan karyawan yang dapat dan memiliki skill berkomunikasi yang baik dapat memenuhi kebutuhan pelanggan. Pengembangan keterampilan karyawan juga dapat melibatkan pelatihan kepemimpinan dan pengelolaan tim dan program pelatihan bersifat berkelanjutan. Secara keseluruhan, peningkatan keterampilan karyawan Burger Bangor mencakup peningkatan keterampilan teknis, soft skills, dan kepemimpinan. Dengan keterampilan yang terus berkembang, karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar untuk keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan.

Dampak Pengelolaan SDM yang Efektif terhadap Pertumbuhan dan Keberlanjutan Usaha

Dengan dampak pengelolaan SDM yang efektif, produktivitas operasional dapat berkembang dengan lebih baik, karena karyawan yang sudah terlatih dan memiliki keterampilan kerja dengan baik akan dapat lebih cepat kerja dan lebih efisien. Hal ini memungkinkan burger bangor memiliki lebih banyak peluang untuk memuaskan pelanggan dengan kinerja karyawan dan dapat menjaga dan mempertahankan kualitas produk dengan lebih optimal. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan dapat membantu mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bertahan lebih lama di perusahaan karena memiliki program

pelatihan, pengembangan karir, dan kesejahteraan yang bagus. Ini mengurangi biaya pelatihan dan rekrutmen karyawan baru dan menghasilkan tim yang lebih berpengalaman dan setia. Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang baik di Burger Bangor dapat membantu operasional, kualitas layanan, dan hubungan pelanggan. Hal ini berkontribusi langsung pada pertumbuhan bisnis dan keberlanjutan jangka panjang, memastikan perusahaan tetap kompetitif dan mampu menghadapi tantangan saat ini.

KESIMPULAN

Analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif memegang peranan penting dalam pengembangan UMKM, khususnya industri jasa makanan seperti Burger Bangor. Hasilnya menunjukkan bahwa strategi HRM yang efektif mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja operasional, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Pada akhirnya, hal ini mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Pengembangan keterampilan pegawai baik teknis maupun soft skill sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas barang dan jasa. Untuk menjawab tantangan pasar yang semakin kompetitif, Burger Bangor mampu memaksimalkan potensi masyarakatnya melalui pelatihan berkelanjutan dan manajemen kinerja yang tepat. Manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengurangi pergantian karyawan dan menciptakan tim yang lebih berpengalaman dan loyal. Hal ini penting untuk stabilitas operasional jangka panjang. Keunggulan lainnya adalah kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan di industri kuliner. Tenaga kerja yang terlatih dapat dengan mudah beradaptasi dengan tren baru, teknologi, dan perubahan permintaan pasar, sehingga membantu bisnis tetap kompetitif dan bertahan. Untuk mencapai pertumbuhan berkelanjutan, Burger Bangor harus mempertahankan dan meningkatkan upayanya untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Strategi pengelolaan

sumber daya manusia yang baik harus mengutamakan pelatihan keterampilan dan meningkatkan motivasi dan kebahagiaan karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif memperkuat fondasi operasional perusahaan dan memainkan peran penting dalam kesuksesan jangka panjang Burger Bangor sebagai perusahaan kuliner yang kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. A., & Cahya, S. B. (2024). STRATEGI PENINGKATAN DAYA SAING BERBASIS ANALISIS SWOT (Studi Kasus pada Startup UFO Burger Bojonegoro. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 12(3), 309-315.
- Anggraeni, S. K., Maarif, M. S., Sukardi, S., & Raharja, S. (2017). Strategi peningkatan daya saing usaha kecil menengah berbasis olahan ikan di Indonesia: suatu tinjauan. *Journal Industrial Servicess*, 3(1c).
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Basuki, T. I., & RT, D. R. D. (2023). Kajian Analisis Strategi Peningkatan Daya Saing UMKM. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 5596-5600.
- Anggraeni, C. D., & Oktafia, R. (2017). Strategi pengembangan usaha mikro kecil menengah (UMKM) melalui inovasi produk. *Percepatan Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Melalui Perkuatan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) Di Jawa Timur*, 85-91.
- Fatmawati, I., & Burhanudin, B. (2022). KUNJUNGAN USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH USAHA KULINER "STREET BURGER". *Jurnal USAHA*, 3(2), 52- 62.

- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). Pengembangan sumber daya manusia.
- Muarsarsar, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 8(1), 47-63.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.