

Analisis Strategi Pengembangan SDM pada UMKM di Sektor Kuliner (Studi Kasus pada UMKM di Wilayah Kelurahan Pengasinan, Kota Depok)

Dra.Kemas Vivi Andayani, M.Si.^{1*}, Herry Suherman, S.Sos., M.M.²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Corresponding author: dosen01342@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. This study seeks to examine human resource development strategies implemented in culinary-sector UMKM, identify the challenges associated with human resource development, explore efforts to enhance workforce quality, and analyze the contribution of human resource development to the growth and competitiveness of UMKM.

Methods. This research adopts a qualitative approach using a descriptive case study design. The approach was selected to obtain an in-depth understanding of human resource development strategies, the obstacles encountered, and the efforts undertaken to improve workforce competencies within culinary-sector UMKM.

Findings. The findings indicate that human resource development strategies in culinary-sector UMKM in Pengasinan Urban Village are carried out through employee training, hands-on learning in the workplace, improvements in service quality, the adoption of digital technology, and the enhancement of product creativity and innovation. Training activities help strengthen employees' competencies in production and service operations, while digital technology supports broader marketing coverage and more efficient transaction processes. Service quality improvement contributes to customer satisfaction and loyalty, whereas product innovation enables UMKM to respond more effectively to competitive pressures.

Implication. Human resource development represents a strategic element in enhancing the productivity and competitiveness of culinary-sector UMKM in Pengasinan Urban Village, Depok City. Strengthening employee competencies through training, improving digital literacy, enhancing service quality, and fostering creativity and product innovation can support greater operational efficiency, improved product quality, increased customer satisfaction, broader market access, and higher business revenues. Accordingly, UMKM owners should regard human resource development as a long-term investment. At the same time, government agencies and relevant institutions should provide continuous training, business mentoring, digitalization support, and access to empowerment programs to assist UMKM in adapting to technological change and increasing market competition.

Keywords. Human Resources; Human Resource Development; Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs); Culinary Sector

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan pada UMKM sektor kuliner, mengidentifikasi tantangan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, mengeksplorasi upaya peningkatan kualitas tenaga kerja, serta menganalisis kontribusi pengembangan sumber daya manusia terhadap pertumbuhan dan daya saing UMKM.

Metode. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia, kendala yang dihadapi, serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja pada UMKM sektor kuliner.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pada UMKM sektor kuliner di Kelurahan Pengasinan dilakukan melalui pelatihan karyawan, pembelajaran langsung di tempat kerja, peningkatan kualitas pelayanan, pemanfaatan teknologi digital, serta pengembangan kreativitas dan inovasi produk. Kegiatan pelatihan membantu memperkuat kompetensi karyawan dalam operasional produksi dan pelayanan, sementara teknologi digital mendukung perluasan jangkauan pemasaran dan proses transaksi yang lebih efisien. Peningkatan kualitas pelayanan berkontribusi terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan, sedangkan inovasi produk memungkinkan UMKM merespons tekanan persaingan secara lebih efektif.

Implikasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing UMKM sektor kuliner di Kelurahan Pengasinan, Kota Depok. Penguatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, peningkatan literasi digital, peningkatan kualitas pelayanan, serta pengembangan kreativitas dan inovasi produk dapat mendukung peningkatan efisiensi operasional, kualitas produk, kepuasan pelanggan, perluasan akses pasar, dan peningkatan pendapatan usaha. Oleh karena itu, pemilik UMKM perlu memandang pengembangan sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang. Pada saat yang sama, instansi pemerintah dan lembaga terkait perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan, pendampingan usaha, dukungan digitalisasi, serta akses terhadap program pemberdayaan untuk membantu UMKM beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan meningkatnya persaingan pasar.

Kata Kunci. Sumber Daya Manusia; Pengembangan Sumber Daya Manusia; Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM); Sektor Kuliner

1. Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian masyarakat. UMKM berperan dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta menggerakkan aktivitas ekonomi di tingkat lokal. Salah satu sektor UMKM yang berkembang cukup pesat adalah sektor kuliner. Tingginya kebutuhan masyarakat terhadap makanan dan minuman, perubahan gaya hidup, serta perkembangan teknologi digital telah menciptakan peluang besar bagi pertumbuhan usaha kuliner.

Kelurahan Pengasinan, Kota Depok, merupakan salah satu wilayah yang memiliki perkembangan UMKM sektor kuliner yang cukup pesat. Berbagai jenis usaha kuliner berkembang di wilayah ini, mulai dari warung makan, usaha makanan ringan, kedai minuman, katering rumahan, toko kue, hingga usaha makanan beku. Keberadaan UMKM tersebut memberikan kontribusi terhadap perekonomian masyarakat dan menjadi sumber pendapatan bagi sebagian keluarga.

Meskipun memiliki potensi yang besar, UMKM sektor kuliner masih menghadapi berbagai permasalahan dalam pengembangan usahanya. Salah satu permasalahan utama adalah keterbatasan kualitas sumber daya manusia. Sebagian pelaku usaha masih mengandalkan pengalaman pribadi dalam mengelola usaha dan belum memiliki sistem pengembangan SDM yang terencana. Keterbatasan pelatihan, rendahnya keterampilan manajerial, kurangnya literasi digital, serta keterbatasan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi menjadi beberapa faktor yang dapat menghambat perkembangan usaha.

Perkembangan teknologi digital juga menuntut pelaku UMKM untuk memiliki kemampuan dalam memanfaatkan media sosial, platform pemasaran digital, aplikasi

pemesanan makanan, dan sistem pembayaran digital. Kemampuan tersebut penting karena pemasaran digital dapat membantu UMKM memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan interaksi dengan konsumen. Namun, belum semua pelaku UMKM memiliki kemampuan digital yang memadai.

Selain kemampuan digital, kualitas pelayanan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan usaha kuliner. Konsumen tidak hanya mempertimbangkan kualitas rasa dan harga, tetapi juga memperhatikan keramahan, kecepatan pelayanan, kebersihan, dan kenyamanan. Oleh karena itu, tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan pelayanan yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan.

Pengembangan SDM juga berkaitan dengan kemampuan UMKM dalam melakukan inovasi. Persaingan usaha kuliner yang semakin ketat menuntut pelaku usaha untuk mampu menciptakan variasi produk, meningkatkan kualitas kemasan, mengikuti perkembangan selera konsumen, dan menggunakan strategi pemasaran yang kreatif. SDM yang memiliki kemampuan dan kreativitas akan membantu UMKM beradaptasi terhadap perubahan pasar.

Salah satu UMKM sektor kuliner yang menjadi fokus penelitian ini adalah D'KerenS yang berada di Kelurahan Pengasinan, Kecamatan Sawangan, Kota Depok. D'KerenS merupakan usaha kuliner yang dikelola secara langsung oleh pemilik bersama anggota keluarga dan tenaga kerja. Aktivitas usaha meliputi pengadaan bahan baku, proses produksi, pengemasan, pemasaran, dan pelayanan kepada pelanggan. Dalam kegiatan operasionalnya, D'KerenS telah menerapkan pembagian tugas, pengarahan kerja, pengawasan kualitas, serta pemanfaatan media digital untuk mendukung pemasaran dan transaksi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM pada UMKM sektor kuliner, khususnya D'KerenS di Kelurahan Pengasinan, Kota Depok. Penelitian ini berfokus pada strategi pengembangan SDM yang diterapkan, kendala yang dihadapi, serta upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM dan daya saing usaha.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi maupun usaha. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan potensi untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam UMKM sektor kuliner, SDM mencakup pemilik usaha dan tenaga kerja yang terlibat dalam proses produksi, pelayanan, pemasaran, pengelolaan keuangan, serta pengembangan usaha. Kualitas SDM akan memengaruhi produktivitas, kualitas produk, kualitas pelayanan, dan daya saing usaha.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap tenaga kerja agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan, pengalaman kerja, pembelajaran langsung, serta pemanfaatan teknologi.

Pada UMKM sektor kuliner, pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan pengolahan makanan, kebersihan dan sanitasi, pelayanan pelanggan, pemasaran digital, pengelolaan keuangan, serta inovasi produk.

Strategi Pengembangan SDM

Strategi pengembangan SDM merupakan serangkaian tindakan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan usaha. Strategi tersebut meliputi: Pelatihan kerja, Pembelajaran langsung di tempat kerja, Peningkatan motivasi kerja, Pengembangan kemampuan digital, Peningkatan kemampuan komunikasi dan pelayanan,

Pengembangan kreativitas dan inovasi.

UMKM Sektor Kuliner

UMKM sektor kuliner merupakan usaha yang bergerak dalam pengolahan dan penjualan makanan serta minuman. Karakteristik UMKM kuliner umumnya adalah penggunaan modal yang terbatas, jumlah tenaga kerja yang relatif sedikit, pengelolaan usaha yang sederhana, serta keterlibatan pemilik secara langsung dalam kegiatan operasional.

Daya Saing UMKM

Daya saing merupakan kemampuan usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi dalam persaingan pasar. Pada UMKM sektor kuliner, daya saing dipengaruhi oleh kualitas produk, harga, pelayanan, inovasi, pemasaran, dan kualitas SDM.

Pengembangan SDM dapat meningkatkan daya saing karena tenaga kerja yang kompeten mampu menghasilkan produk yang lebih berkualitas, memberikan pelayanan yang lebih baik, memanfaatkan teknologi, serta menciptakan inovasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi pengembangan SDM, kendala yang dihadapi, serta upaya peningkatan kualitas tenaga kerja pada UMKM sektor kuliner.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di Kelurahan Pengasinan, Kecamatan Sawangan, Kota Depok. Objek utama penelitian adalah UMKM D'KerenS sebagai salah satu UMKM sektor kuliner yang berlokasi di wilayah tersebut.

Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada perkembangan UMKM sektor kuliner yang cukup pesat, karakteristik pengelolaan usaha yang masih sederhana, serta adanya berbagai tantangan dalam pengembangan kualitas SDM.

Informan Penelitian

Informan penelitian terdiri atas pelaku UMKM sektor kuliner, pengelola atau tenaga kerja UMKM, koordinator pelaku UMKM, serta pihak terkait yang memiliki informasi mengenai perkembangan UMKM di wilayah penelitian.

Informan dipilih berdasarkan keterlibatan langsung dalam kegiatan usaha, pengalaman mengelola usaha, serta pengetahuan mengenai pengembangan SDM dan UMKM.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

a. Wawancara mendalam

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali informasi mengenai strategi pengembangan SDM, pengalaman pelaku usaha, kendala pengembangan tenaga kerja, pemanfaatan teknologi, dan upaya meningkatkan daya saing usaha.

b. Observasi partisipatif

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kegiatan operasional UMKM, pembagian tugas, proses produksi, pelayanan kepada pelanggan, penggunaan teknologi, serta interaksi antara pemilik usaha dan tenaga kerja.

c. Analisis dokumen

Dokumen yang dianalisis meliputi catatan usaha, dokumentasi kegiatan, program pelatihan, kegiatan pembinaan UMKM, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis tematik melalui beberapa tahap: Transkripsi data wawancara, Pengkodean data, Pengelompokan data ke dalam tema, Interpretasi hasil penelitian.

Tema utama yang dianalisis meliputi strategi pelatihan, kemampuan digital, kualitas pelayanan, inovasi produk, kendala pengembangan SDM, dan dampak pengembangan SDM terhadap perkembangan usaha.

Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik. Data hasil wawancara dibandingkan dengan hasil observasi dan dokumen. Selain itu, dilakukan pengecekan terhadap hasil interpretasi agar temuan penelitian sesuai dengan kondisi di lapangan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum UMKM D’KerenS

D’KerenS merupakan salah satu usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang bergerak di sektor kuliner dan berlokasi di Kelurahan Pengasinan, Kecamatan Sawangan, Kota Depok. Usaha ini berada di kawasan permukiman yang memiliki peluang pasar lokal yang cukup potensial.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, D’KerenS melibatkan pemilik usaha, anggota keluarga, serta sejumlah tenaga kerja. Aktivitas usaha yang dilakukan mencakup pengadaan bahan baku, kegiatan produksi, pengemasan produk, pemasaran, hingga pelayanan kepada konsumen.

Pengelolaan usaha masih dilakukan secara langsung oleh pemilik, yang berperan dalam memberikan arahan kepada tenaga kerja, mengawasi kualitas produk, serta membagi tugas berdasarkan kemampuan dan kompetensi masing-masing tenaga kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan usaha. Kualitas produk, mutu pelayanan, kecepatan dalam bekerja, penerapan kebersihan, serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dan keterampilan tenaga kerja.

Strategi Pengembangan SDM

Pelatihan dan Pembelajaran Berbasis Praktik

Salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan diterapkan adalah pembelajaran melalui praktik secara langsung di lingkungan kerja. Tenaga kerja baru memperoleh bimbingan mengenai berbagai aktivitas operasional, seperti tahapan produksi, pengolahan makanan, penerapan kebersihan, pengemasan produk, serta tata cara memberikan pelayanan kepada konsumen.

Metode pembelajaran langsung tersebut sesuai dengan kondisi UMKM yang umumnya menghadapi keterbatasan modal dan waktu. Meskipun pelaksanaannya masih bersifat informal, pembelajaran di tempat kerja mampu membantu tenaga kerja mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan operasional usaha.

Pelaksanaan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja. Melalui proses pembelajaran tersebut, tenaga kerja menjadi lebih memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, sehingga efektivitas dan kelancaran proses kerja dapat meningkat.

Namun demikian, pelaksanaan pelatihan masih belum diselenggarakan secara sistematis dan berkesinambungan. Keterbatasan biaya serta padatnya kegiatan operasional menjadi faktor yang menyebabkan proses pelatihan masih dilakukan secara sederhana dan menyesuaikan kondisi usaha.

Pengembangan Kompetensi Digital

Pemanfaatan teknologi digital menjadi salah satu strategi yang penting dalam mendukung pengembangan dan peningkatan daya saing UMKM. D’KerenS telah memanfaatkan berbagai sarana digital untuk menunjang kegiatan promosi dan pemasaran. Penggunaan WhatsApp Business, media sosial, layanan pemesanan daring, serta metode pembayaran digital membantu usaha memperluas jangkauan pemasaran sekaligus memberikan kemudahan bagi konsumen dalam melakukan transaksi.

Kompetensi digital memberikan peluang yang besar bagi UMKM untuk meningkatkan

daya saing dan memperluas akses pasar. Meskipun demikian, masih ditemukan keterbatasan dalam kemampuan membuat dan mengelola konten, menyusun strategi pemasaran digital, serta mengoptimalkan penggunaan berbagai platform digital. Oleh karena itu, peningkatan literasi digital menjadi salah satu kebutuhan penting bagi pemilik UMKM maupun tenaga kerja.

Peningkatan Mutu Pelayanan

Kualitas pelayanan merupakan salah satu aspek penting dalam mempertahankan pelanggan dan membangun hubungan jangka panjang dengan konsumen. Upaya peningkatan pelayanan dilakukan melalui peningkatan keramahan dalam melayani pelanggan, percepatan proses pelayanan, pemeliharaan kebersihan tempat dan lingkungan kerja, penjagaan konsistensi kualitas produk, serta peningkatan komunikasi dengan konsumen.

Pelayanan yang berkualitas dapat meningkatkan kepuasan konsumen dan mendorong terjadinya pembelian ulang. Dengan demikian, kemampuan tenaga kerja dalam memberikan pelayanan yang baik menjadi salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia pada UMKM.

Pengembangan Kreativitas dan Inovasi Produk

Persaingan usaha yang semakin kompetitif mendorong UMKM untuk terus mengembangkan kreativitas dan melakukan inovasi. Inovasi dapat dilakukan melalui penambahan dan pengembangan variasi menu, peningkatan kualitas serta tampilan kemasan, penyesuaian produk dengan perkembangan tren dan preferensi konsumen, serta pemanfaatan media sosial sebagai sarana promosi.

Kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan gagasan baru dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan konsumen menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan daya saing usaha. Oleh karena itu, kreativitas dan inovasi perlu dikembangkan secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM dan keberlangsungan UMKM.

Kendala Pengembangan SDM

Keterbatasan modal menjadi salah satu kendala utama. Sebagian besar modal lebih diprioritaskan untuk pembelian bahan baku, biaya operasional, dan kebutuhan produksi. Kondisi tersebut menyebabkan kegiatan pelatihan SDM belum menjadi prioritas utama.

Rendahnya Keterampilan dan Literasi Digital, Sebagian tenaga kerja masih memiliki keterbatasan dalam kemampuan manajerial dan penggunaan teknologi digital. Hal ini menyebabkan proses adaptasi terhadap perkembangan teknologi berjalan secara bertahap.

Kurangnya Kesadaran terhadap Pentingnya Pengembangan SDM, Sebagian pelaku usaha masih berfokus pada peningkatan penjualan dan keuntungan jangka pendek. Pengembangan SDM belum sepenuhnya dipandang sebagai investasi jangka panjang. Padahal, kualitas SDM memiliki hubungan erat dengan produktivitas, kualitas pelayanan, dan keberlangsungan usaha.

Keterbatasan Waktu, Jam operasional UMKM yang cukup panjang menyebabkan sulitnya menyediakan waktu khusus untuk pelatihan. Akibatnya, pelatihan lebih banyak dilakukan sambil bekerja.

Persaingan Usaha, Persaingan yang semakin ketat menuntut UMKM untuk terus meningkatkan kualitas produk, pelayanan, inovasi, dan pemasaran. Kondisi tersebut menjadi tantangan sekaligus mendorong pentingnya pengembangan SDM.

Upaya Peningkatan Kualitas SDM,

Berdasarkan hasil penelitian, upaya yang dapat dilakukan meliputi: Pertama, pelatihan secara berkala. Pelatihan perlu dilakukan secara rutin dengan materi yang sesuai kebutuhan, seperti pengolahan makanan higienis, pelayanan konsumen, pemasaran digital, dan pengelolaan usaha. Kedua, peningkatan literasi digital. Pelaku UMKM perlu meningkatkan kemampuan menggunakan media sosial, aplikasi pemesanan, sistem pembayaran digital, serta strategi pemasaran online. Ketiga, peningkatan motivasi kerja. Motivasi dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, pemberian penghargaan, komunikasi yang baik, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Keempat, kerja sama dengan pemerintah dan lembaga terkait. Kerja sama dapat dilakukan melalui pelatihan, pendampingan usaha, legalitas, sertifikasi produk, pembiayaan, dan promosi. Kelima, pengembangan inovasi produk. UMKM perlu melakukan inovasi secara berkelanjutan agar mampu mengikuti perubahan kebutuhan

dan selera konsumen.

Temuan Penelitian

Penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM pada UMKM sektor kuliner di Kelurahan Pengasinan masih bersifat sederhana dan informal. Namun demikian, strategi tersebut telah memberikan dampak positif terhadap kegiatan operasional usaha.

Pelatihan langsung di tempat kerja menjadi pilihan yang paling sesuai dengan karakteristik UMKM karena mudah dilakukan dan tidak membutuhkan biaya besar. Meskipun demikian, pelatihan informal perlu dikembangkan menjadi pelatihan yang lebih terencana agar kompetensi tenaga kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Pemanfaatan teknologi digital juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing. Penggunaan media sosial, aplikasi pemesanan, dan pembayaran digital memberikan peluang untuk memperluas pasar. Namun, peningkatan kemampuan digital perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pemanfaatan teknologi tidak hanya sebatas penggunaan media sosial, tetapi juga mencakup strategi pemasaran dan pengelolaan bisnis digital.

Kualitas pelayanan juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan pelanggan. Pelayanan yang ramah, cepat, bersih, dan konsisten dapat meningkatkan kepuasan konsumen.

Selain itu, inovasi produk menjadi strategi penting dalam menghadapi persaingan. UMKM yang mampu menyesuaikan produk dengan kebutuhan konsumen memiliki peluang yang lebih besar untuk mempertahankan keberlangsungan usaha.

Dengan demikian, pengembangan SDM perlu dipandang sebagai investasi strategis bagi UMKM. Keterbatasan modal tidak seharusnya menjadi alasan untuk mengabaikan pengembangan SDM karena pelatihan dapat dilakukan melalui pembelajaran internal, berbagi pengetahuan, dan kerja sama dengan pemerintah atau lembaga pendidikan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada beberapa UMKM sektor kuliner yang berada di Kelurahan Pengasinan, Kota Depok, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh UMKM sektor kuliner dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jumlah informan yang terbatas, sehingga temuan yang diperoleh lebih menekankan pada pengalaman dan perspektif informan. Ketiga, penelitian belum mengukur secara kuantitatif hubungan antara strategi pengembangan SDM dengan peningkatan produktivitas, kinerja, dan daya saing UMKM.

Penelitian mendatang disarankan untuk melibatkan lebih banyak UMKM dari berbagai subsektor kuliner dan wilayah yang berbeda sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai strategi pengembangan SDM. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran untuk mengukur pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, inovasi, kepuasan pelanggan, dan daya saing UMKM. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengkaji secara lebih mendalam peran pemerintah, lembaga pendidikan, komunitas bisnis, serta platform digital dalam mendukung pengembangan SDM UMKM secara berkelanjutan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pada UMKM sektor kuliner di Kelurahan Pengasinan, khususnya D'KerenS, dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan, antara lain pelatihan kerja, pembelajaran berbasis praktik di lingkungan kerja, peningkatan mutu pelayanan, pemanfaatan teknologi digital, serta pengembangan kreativitas dan inovasi produk.

Pelaksanaan pelatihan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja, khususnya dalam menjalankan proses produksi dan memberikan pelayanan kepada konsumen. Pemanfaatan teknologi digital mendukung perluasan jangkauan pemasaran sekaligus memberikan kemudahan dalam proses transaksi. Sementara itu, peningkatan kualitas pelayanan berperan dalam membangun kepuasan dan loyalitas pelanggan, sedangkan

inovasi produk menjadi salah satu strategi penting bagi UMKM dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif.

Dalam pelaksanaannya, pengembangan SDM masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan modal, rendahnya keterampilan dan literasi digital tenaga kerja, belum optimalnya pelaksanaan pelatihan secara berkelanjutan, keterbatasan waktu operasional, serta tingginya tingkat persaingan antar pelaku usaha.

Secara keseluruhan, pengembangan SDM memiliki peranan strategis dalam meningkatkan produktivitas, kualitas produk, mutu pelayanan, kepuasan pelanggan, efektivitas pemasaran, serta daya saing UMKM. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu dilakukan secara berkesinambungan melalui pelaksanaan pelatihan secara berkala, peningkatan kemampuan dan literasi digital, penguatan motivasi kerja, peningkatan kerja sama dengan pemerintah maupun lembaga terkait, serta pengembangan inovasi produk yang sesuai dengan kebutuhan dan perubahan preferensi konsumen.

Daftar Pustaka

- Darmawan, D. I., Adiyanto, Y., Sunaryo, D., & Firdaus, A. (2025). *Financial Management Strategies for Improving the Performance of Small and Medium Enterprises: A Case Study of Traditional Indonesian Food Outlets*. International Journal of Management and Business.
- Budiarti, I., Firmansyah, D., & Susetyo, D. P. (2025). *Effective Operational Improvement for MSMEs: Knowledge Management Practices – Implementation at Umy Lemon Sukabumi*.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2022). *PIP Dukung Penguatan Kontribusi UMKM terhadap Ekonomi Indonesia*. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Limanseto, H. (2024). *Dorong UMKM Naik Kelas dan Go Export, Pemerintah Siapkan Ekosistem Pembiayaan yang Terintegrasi*. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sikula, A. E. (2017). *Personnel Administration and Human Resources Management*. Wiley.
- Faisal, F., Hamdan, H., & Sunaryo, D. (2023). Kajian mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja UMKM.