

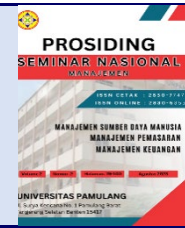


# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 77-81

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Umkm Bogor Asri

Aufa Salsabila Yusiani<sup>1\*</sup>, Mochamad Farhan Nurkhairi<sup>2</sup>, Lukman Anthoni<sup>3</sup>, Moh. Jazuli<sup>4</sup>, Moh. Yuddy Yudawirawan<sup>5</sup>, Mohamad Khaerul Umam<sup>6</sup>, Mudzakhir<sup>7</sup>, Muhamad Eko Ariwibowo<sup>9</sup>

<sup>12</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Corresponding author: aufabilaaa@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 01 Oktober 2023 Disetujui 20 Oktober 2023 Diterbitkan 04 November 2023</p>	<p>Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki perkembangan dan kontribusi yang besar pada perekonomian nasional, khususnya pada industry makanan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengelolaan dan pengembangan usaha pada UMKM di Kabupaten Bogor, menganalisa penelitian dan pengembangan lingkungan internal dan eksternal bisnis di sektor makanan cepat saji. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil analisis data, penulis menemukan bahwa manajemen pengelolaan serta pengembangan usaha khususnya makanan cepat saji, di lingkungan internal sekitar tempat usaha sudah berjalan dengan baik dilihat dari aspek sumber daya manusia, aspek keuangan, dan aspek produksi dan operasional. Sedangkan dalam analisa lingkungan eksternal menunjukkan bahwa usaha fastfood memiliki posisi bersaing yang lemah karena tidak memiliki diferensiasi produk. Strategi yang digunakan perusahaan adalah strategi pengembangan pasar (market development) yang diperoleh dari hasil analisis SWOT dan matriks strategi besar.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b></p> <p>Manajemen Pengelolaan dan Pengembangan Usaha, Lingkungan Internal, Lingkungan Eksternal, Analisis SWOT, Pengembangan bisnis.</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>Micro, small, and medium enterprises (MSMEs) have a significant development and contribution to the national economy, especially in the food industry. The purpose of this study is to describe the management and development of MSMEs in Bogor Regency, analyzing the research and development of the internal and external business environment in the fast food sector. The data collection method used in this study is an interview. The data analysis method used is qualitative descriptive analysis. Based on the results of the data analysis, the author found that the management of the management and development of businesses, especially fast food, in the internal environment around the business location has been running well in terms of human resources, financial aspects, and production and operational aspects. Meanwhile, the analysis of the external environment shows that the fast food business has a weak competitive position because it does not have product differentiation. The strategy used by the company is market development strategy (market</i></p>

---

*development) which is obtained from the results of SWOT analysis and grand strategy matrix.*

---

## PENDAHULUAN

UMKM adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro. Pengertian UMKM diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Dalam UU tersebut disebutkan bahwa UMKM adalah sesuai dengan jenis usahanya yakni usaha mikro, usaha kecil dan menengah. Sebuah usaha dapat dikatakan sebagai usaha mikro UMKM apabila memiliki keuntungan dari usahanya sebesar Rp. 300 juta, dan juga memiliki aset atau kekayaan yang bersih minimal sebanyak Rp. 50 juta (kecuali aset tanah dan bangunan). Terkadang masih banyak keusangan usaha mikro yang tercampur oleh keuangan pribadi pemiliknya.

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) memiliki peran penting dan strategi bagi pertumbuhan ekonomi disetiap negara, baik itu negara berkembang maupun negara maju. Pada saat masa krisis ekonomi di Indonesia berlangsung, kemampuan UMKM untuk terus bertahan di saat krisis ekonomi adalah bukti bahwa sektor UMKM merupakan bagian dari sektor usaha yang cukup kuat. Didalam pertumbuhan ekonomi, UMKM berkontribusi besar karena sangat diperhitungkan untuk keberadaannya.

UMKM memberikan dampak yang besar dalam perkembangan ekonomi di Indonesia, *pertama* adalah UMKM merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia. UMKM berkontribusi sebesar 61,07% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2022. UMKM juga berkontribusi sebesar 97% terhadap lapangan kerja di Indonesia. *Kedua* adalah UMKM dapat membantu meningkatkan pemerataan pendapatan. UMKM tersebar di seluruh Indonesia, termasuk di daerah-daerah terpencil. Hal ini dapat membantu meningkatkan pendapatan masyarakat di daerah-daerah tersebut. *Ketiga* adalah UMKM dapat menciptakan lapangan kerja. UMKM merupakan salah satu sektor yang paling besar menyerap tenaga kerja. UMKM dapat menyerap tenaga kerja yang tidak terserap oleh sektor formal. *Keempat* adalah UMKM dapat membantu meningkatkan daya saing perekonomian. UMKM dapat menjadi penggerak inovasi dan kreativitas. UMKM juga dapat membantu mengembangkan pasar ekspor Indonesia.

Meningkatnya pertumbuhan UMKM di Indonesia didominasi oleh industri makanan dan minuman. Selama beberapa tahun, perkembangan usaha di bidang makanan khususnya makanan cepat saji mengalami pertumbuhan yang signifikan. Sehingga, saat ini industri restoran dan rumahkakan masih dianggap sebagai salah satu jenis usaha yang mempunyai prospek yang cukup bagus. Namun pada saat yang bersamaan banyak restoran yang gulung tikar, karena tidak mampu untuk mempertahankan jumlah pelanggan. Sukses di bidang makanan cepat saji juga tidak hanya di tentukan oleh jumlah pelanggan tersebut, tetapi juga di tentukan oleh kemampuan mengelola dan mengembangkan usahanya dalam meningkatkan pertumbuhan pelanggan.

Didalam Manajemen pengelolaan dan pengembangan usaha juga bisa terlihat dari lingkungan eksternal perusahaan, dengan mengetahui fakto-faktor yang dapat memberikan peluang dan ancaman bagi perusahaan. Pengelolaan dan Pengembangan yang baik juga dilihat dari beberapa faktor yang diidentifikasi dalam lingkungan internal perusahaan (David, 2009) : (1) Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja dengan karyawan, (2) Manajemen Keuangan, yaitu Manajemen keputusan investasi dan keputusan pembiayaan, (3) Manajemen Produksi dan Operasi, yaitu semua aktivitas yang mengubah input menjadi barang dan jasa, (4) Manajemen Pemasaran, yaitu proses pendefinisian, pengantisipasi, penciptaan, serta pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumenakan produk dan jasa.

Penelitian ini memiliki tiga tujuan, Pertama, mendeskripsikan pengelolaan dan pengembangan usaha makanan saji. Kedua menganalisa lingkungan internal dan eksternal usaha makanan cepat saji. Ketiga merencanakan pengembangan usaha makanan cepat saji. Lingkungan eksternal dilihat dari Model Lima Kekuatan Porter yaitu ancaman pendatang baru, kekuatan tawar menawar pemasok, kekuatan tawar menwar pembeli, ancaman produk substitusi, dan persaingan diantara para anggota industri. Setelah mendapatkan informasi terkait lingkungan internal dan eksternal, para peneliti melakukan analisis SWT yang bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang terdapat pada perusahaan. Hasil analisis tersebut dimasukkan kedalam marks SWOT yang kemudian didapatkan alternatif-alternatif strategi yang ada. Kemudian peneliti melanjutkan formulasi

strategi matriks tersebut untuk pemilihan strategi yang berhubungan dengan salah satu alternatif strategi. Tahap akhir untuk penelitian ini adalah menyusun rancangan pengembangan usaha.

## **KAJIAN LITERATUR**

Sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah istilah yang sering di gunakan pada dunia bisnis atau sebuah perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu yang bekerja diperusahaan tersebut. Perusahaan biasanya melakukan pengelolaan pada individu-individu tersebut agar bekerja dengan efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaannya demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut pendapat dari Bohlarander dan Snell, sumber daya manusia (SDM) merupakan Ilmu yang mempelajari bagaimana memanfaatkan individu di dalam perusahaan, memberi pekerjaan, team kerja, mengembangkan individu-individu yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk mengelola dan mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia (SDM) terhadap pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai praktik, kebijakan, dan prosedur yang dirancang untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan produktif. Menurut (Suparyadi 2015, 2) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan sebuah sistem yang tujuannya untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) merujuk pada serangkaian upaya yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan potensi karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan memastikan bahwa karyawan terus berkembang, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang lebih besar dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memenuhi karyawan. Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif, serta untuk membantu mereka mencapai potensi terbaik mereka dalam pekerjaan mereka. Menurut Mondy & Martocchio (2016), pengembangan SDM adalah salah satu fungsi manajemen SDM yang fokus pada perencanaan karier dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi dan manajemen kinerja, serta penilaian.

## **METODE**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Strategi penelitian kualitatif ini dipilih penulis untuk mengamati fenomena, mengumpulkan informasi, dan menyajikan hasil penelitian. Sasaran penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat dalam penyediaan informasi dan sumber bagi pengelolaan dan pengembangan perusahaan makanan cepat saji di Kabupaten Bogor. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kami akan menasar para pengelola usaha makanan cepat saji maupun pelaku usaha makanan cepat saji itu sendiri.

Salah satu sumber informasi untuk mengidentifikasi sumber penulis menggunakan metode bola salju. Pertama, penulis mengumpulkan informasi dari sumber. Apabila informasi yang didapat masih kurang, penulis akan melakukan wawancara dengan sumber lain yang relevan sesuai dengan penelitian melalui rekomendasi sumber primer.

Dalam penelitian ini, sumber data yang di gunakan yaitu, Pertama data primer dengan melakukan proses wawancara terhadap perorangan. Data yang di dapat dari wawancara tersebut di kelola lalu di berikan kepada kepala perusahaan fastfood di kabupaten Bogor. Kedua penulis melakukan pengumpulan data sekunder, data yang di dapatkan merupakan dari usaha fastfood melalui menu dan gambaran produk.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengujian data berupa triangulasi sumber. Artinya, kami membandingkan dan memverifikasi tingkat keandalan informasi dari berbagai sumber. Triangulasi sumber ini didasarkan pada masing-masing informan yang dapat memberikan informasi tentang setiap fungsi manajemen fungsi bisnis dan lingkungan eksternal. Segitiga informan sumber daya manusia adalah pemilik perusahaan makanan cepat saji. Karyawan produksilah yang melakukan triangulasi produksi dan operasi. Triangulasi pemasaran adalah pegawai bagian pemasaran. Namun

untuk tujuan triangulasi, pelapor lingkungan eksternal adalah pegawai yang membawahi perusahaan makanan cepat saji.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis lingkungan internal terdiri dari fungsi-fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, permulaan dan pengendalian setiap fungsi bisnis, yaitu fungsi sumber daya manusia, fungsi keuangan, fungsi produksi dan operasi, serta fungsi pemasaran. Perusahaan memutuskan rencana penerapan di bidang sumber daya manusia. Misalnya, jika ada karyawan yang ingin mengundurkan diri, maka harus memberikan pemberitahuan satu bulan sebelumnya agar perusahaan punya waktu untuk merekrut karyawan baru. Rekrutmen karyawan diformalkan melalui wawancara dengan pemilik, manajer, dan kapten. Kriteria penerimaan talenta didasarkan pada tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan tertentu. Server memerlukan ijazah sekolah menengah atas atau lebih tinggi, supervisor memerlukan setidaknya gelar sarjana dan dua tahun pengalaman kerja di dapur. Proses rekrutmen karyawan diawali dengan menawarkan kontrak masa percobaan selama tiga bulan. Karyawan akan menerima pelatihan dan kinerja mereka akan dievaluasi dalam waktu tiga bulan. Setelah masa uji coba berakhir, kami akan melakukan evaluasi dan evaluasi. Jika kinerja pegawai memuaskan maka akan diperpanjang, jika tidak maka kontrak akan diputus. Kendala yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan rencana ini adalah waktu, karena perekrutan dan pelatihan karyawan baru memerlukan banyak waktu.

Tidak ada departemen khusus di dalam perusahaan yang menangani manajemen sumber daya manusia. Karyawan hanya dipekerjakan pada area outdoor dan area dapur, dan pembagian kerja dalam perusahaan bergantung pada kemampuan masing-masing karyawan. Diukur berdasarkan hari kerja dan jam kerja, perusahaan mempekerjakan karyawan pada hari Senin sampai Minggu. Karyawan kami bekerja dalam dua shift: satu shift dari pukul 09.00 hingga 16.00, dan shift lainnya dari pukul 16.00 hingga 23.00. Petunjuk arah yang digunakan dalam pemisahan ini digunakan untuk tujuan penunjuk arah. Jika pemilik memberikan instruksi yang diperlukan kepada supervisor agar kegiatan dapat terlaksana dengan sukses, supervisor juga akan membimbing nakhoda dan karyawannya. Saat ini prinsip keselarasan dengan tujuan perusahaan diterapkan, dan dengan keselarasan tersebut, perusahaan ingin seluruh karyawannya memiliki etos kerja yang baik. Perusahaan memotivasi karyawannya dengan memberi penghargaan ketika mereka melakukan pekerjaan baik yang memuaskan mereka. Kompensasi dapat berupa uang atau asuransi kesehatan. Kapten memantau semua aktivitas karyawan. Jika ada karyawan yang melanggar peraturan, maka akan diberikan teguran, dan apabila mengulangi pelanggaran akan diberikan teguran kedua dan akan dikenakan sanksi skorsing. Jika ada karyawan yang melakukan kesalahan yang sama sebanyak tiga kali, maka ia akan dipecat tanpa uang pesangon. Sebelum memulai aktivitas sehari-hari, diadakan sesi pengarahan karyawan. Fungsi pengarahan pada dasarnya merupakan pengendalian yang efektif. Melalui forum ini setiap pegawai dapat saling memberikan feedback sehingga kinerjanya menjadi lebih efektif.

Kuangan perusahaan ini dikelola oleh seorang supervisor, dan menerapkan sistem akuntansi manual dengan menggunakan catatan akuntansi untuk aktivitas keuangan dan mengelola slip penjualan dan slip pembelian. Pendapatan perusahaan berasal dari penjualan makanan dan minuman, sedangkan pengeluaran perusahaan meliputi gaji bulanan karyawan, bonus tenaga kerja, biaya tak terduga, biaya produksi dan operasional, serta pembelian bahan baku. Karena laporan keuangan perusahaan masih dibuat secara manual, tidak jarang ditemukan ketidakakuratan dalam proses akuntansinya. Untuk itu, perusahaan berencana menggunakan teknologi komputer untuk menyusun laporan keuangannya di masa depan. Dengan menggunakan teknologi ini diharapkan kesalahan pencatatan dapat diminimalisir. Berdasarkan laporan keuangan, pemilik sudah mengetahui rata-rata biaya yang harus dikeluarkan untuk sumber daya operasional. Modal kerja yang disalurkan merupakan realisasi jangka pendek, sebagian sisa dana disimpan untuk hal-hal yang mungkin terjadi di luar rencana perusahaan, dan sebagian lagi digunakan untuk keperluan lain. (makanan cepat saji), Mempercepat pelaksanaan rencana jangka panjang. Perencanaan jangka panjang mirip dengan pembukaan cabang. Cabang dapat berlokasi di kota yang sama atau di kota yang berbeda dengan mempertimbangkan daya beli. Fungsi departemen keuangan perusahaan dilakukan oleh kasir. Supervisor memberikan informasi kepada karyawan departemen keuangan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Secara khusus, mereka memasukkan dokumen akuntansi secara manual, mencatat, dan mencatat transaksi pembelian dari pemasok dan pembelian ke konsumen. Kepemilikan modal secara mutlak sepenuhnya berada di bawah kewenangan pemilik perusahaan. Sistem keuangan perusahaan didasarkan pada catatan penjualan yang

dihitung setiap hari. Semua hasil penjualan dikumpulkan oleh pengelola dan diberitahukan kepada pemilik. Oleh karena itu, disini pengelola akan terus memantau apakah kasir bekerja dengan jujur dan menyeluruh.

Analisis konsumen dilakukan oleh perusahaan dengan mengamati pengunjungnya. Observasi ini dilakukan untuk mengetahui permintaan dan harapan konsumen terhadap perusahaan makanan cepat saji. Selain itu, karena lokasi perusahaan berdekatan dengan perusahaan makanan cepat saji lain, salah satu karyawan sering kali ditugaskan untuk meneliti produk apa saja yang sedang digemari konsumen saat perusahaan makanan cepat saji lain sedang sibuk. Dalam hal Pemasaran. Promosi perusahaan makanan cepat saji di wilayah Bogor dilakukan melalui gerai makanan cepat saji, makanan ringan, iklan, televisi lokal, mulut ke mulut, dll. Berdasarkan hasil wawancara, promosi di surat kabar dapat meningkatkan jumlah konsumen. Promosi perusahaan makanan cepat saji di wilayah Bogor dilakukan melalui gerai makanan cepat saji, makanan ringan, iklan, televisi lokal, mulut ke mulut, dll. Berdasarkan hasil wawancara, promosi di surat kabar dapat meningkatkan jumlah konsumen. Saat mempelajari lingkungan eksternal perusahaan, peneliti menggunakan model lima kekuatan Porter. Analisis Porter terhadap lingkungan eksternal dalam lima kekuatan meliputi ancaman pendatang baru, daya tawar pemasok, kekuatan tawar pembeli, ancaman produk substitusi, dan persaingan antar anggota industri.

## **KESIMPULAN**

Restoran cepat saji skala menengah ini memiliki kinerja yang baik dalam hal sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi produksi. Terkait kepegawaian, terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas pada setiap pegawai. Di bidang keuangan, prosedur akuntansi dilakukan sehari-hari. Dan perusahaan makanan cepat saji memasok bahan mentah setiap hari di departemen produksi dan operasionalnya. Di sisi lain, sisi pemasaran perusahaan kurang berjalan baik, terbukti dengan tidak adanya departemen pemasaran khusus. Manajer melakukan tugas paralel di bagian ini. Lingkungan eksternal usaha makanan cepat saji di Kabupaten Bogor menjadi ancaman besar bagi usaha makanan cepat saji di Kabupaten Bogor, dan tekanan yang diberikan adalah pendatang baru. Banyak pendatang baru bermunculan di sekitar restoran cepat saji di Kabupaten Bogor. Kemudian persaingan antar anggota bisnis lainnya dimulai. Pesaing kita memiliki konsep yang lebih baik (dari segi toko dan desain) dan pesaing kita juga melakukan promosi yang intensif.

Kemudian dengan menggunakan matriks SWOT berdasarkan analisis internal dan eksternal serta pengolahannya menggunakan matriks grand strategi dapat dijelaskan bahwa perencanaan pengembangan bisnis dilakukan melalui pengembangan pasar. Dari analisa SWOT terlihat kelemahan perusahaan terletak pada pemasaran, dan untuk memperluas pangsa pasar diperlukan adanya bagian pemasaran untuk melakukan promosi. Setelah melakukan analisis SWOT dan menetapkan strategi, perusahaan secara khusus melakukan pengembangan bisnis dengan bertransformasi menjadi perusahaan makanan cepat saji di Kabupaten Bogor, dan perusahaan makanan cepat saji di Kabupaten Bogor mencapai diferensiasi produk yang kuat.

## **REFERENSI**

- Ariyono, S. I. (2021). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Malang: <https://eprints.umm.ac.id/85507/>.
- Imron, S. H. (2021). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: [lmsspada.kemdikbud.go.id](http://lmsspada.kemdikbud.go.id).
- Laporan Kinerja Kementerian Koperasi dan UKM Tahun 2022. (2023). Kementerian Koperasi dan UKM.
- Muliadi, D. (2023). Manajemen Pengelolaan dan Pengembangan Usaha pada UMKM di Jakarta: <http://jonedu.org/index.php/joe>.
- Nur Jamal Shaid, M. I. (2023). Pengertian UMKM, Kriteria, Ciri dan Contohnya. Jakarta: Kompas.com.
- Pangesthi, D. (2020). 11 Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut para Ahli. [m.brilio.net](http://m.brilio.net).
- Peran UMKM dalam Perekonomian Indonesia. (2023). Bank Indonesia.
- Profil UMKM Indonesia. (2023). Pusat Data dan Informasi Koperasi dan UKM.