STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BISNIS KULINER (STUDI PADA BEBERAPA USAHA KULINER SKALA KECIL DAN MENENGAH) DI KOTA PAREPARE

Human Resources Management Strategy In Culinary Business (Study On Some Small And Medium Scale Culinary Businesses) In Parepare City

Risma

rismaodhaa@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

Abstract

RISMA, 2021, with the research title "Human Resource Management Strategy in the Culinary Business (Studies on Several Small and Medium-Scale Culinary Businesses) in the City of Parepare" Advisor I Mr. Drs. PARMAN, MM and Advisor II Mrs. Jumriani, SE. M.Si. Thesis of Human Resource Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare (UMPAR). The culinary business is one of the potential businesses in Indonesia. Businesses, which are mostly managed on a small and medium scale, are faced with the issue of business sustainability. This study aims to find out how they have survived until now, by looking at their business strategy and HR strategy, and whether there is a relationship between the business strategy and the HR strategy. The data collection techniques used in this study are observation, interviews and documentation and use case studies on 6 culinary businesses with a business age of more than 3 years. In-depth interviews were conducted to explore in obtaining information. The results show that the majority, the culinary business behavior of Small and Medium Enterprises in this study carry out a defense business strategy and a Human Resources strategy. For strategic linkages, the of their business strategy practices and HR strategies have a strong relationship.

Keywords: *Human Resource Management, Small and Medium majority Enterprises.*

Abstrak

RISMA, 2021, dengan judul penelitian “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bisnis Kuliner (Studi Pada Beberapa Usaha Kuliner Skala Kecil Dan Menengah) Di Kota Parepare” Pembimbing I Bapak Dr. PARMAN, MM dan Pembimbing II Ibu Jumriani, SE. M.Si. Skripsi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare (UMPAR). Bisnis kuliner merupakan salah satu bisnis yang berpotensial di Indonesia. Bisnis yang secara mayoritas dikelolah dalam skala usaha kecil dan menengah ini, dihadapkan pada isu berkelanjutan usaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mereka bisa bertahan (survive) sampai sekarang, dengan

melihat strategi bisnis dan stategi SDM apa yang mereka lakukan, dengan apakah ada keterkaitan antara strategi bisnis dan strategi (SDM) Sumber Daya Manusia tersebut. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi dan menggunakan studi kasus pada 6bisnis kuliner dengan usia usaha lebih dari 3 tahun. Wawancara secara mendalam dilakukan untuk mengeksplorasi dalam memperoleh informasi. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas, para perilaku bisnis kuliner Usaha Kecil Menengah dalam penelitian ini melakukan strategi bisnis bertahan (defender) dan srategi Sumber Daya Manusia. Untuk keterkaitan strategi, secara mayoritas praktik strategi bisnis dan strategi (SDM) Sumber Daya Manusia mereka memiliki keterkaitan yang kuat.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Usah Kecil Menengah*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah usaha bisnis yang mampu memberikan kontribusi bagi setiap pelaku bisnis usaha kuliner kecil dan menengah Manajemen sumber daya manusia adalah tentang manajemen tenaga kerja atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja didapat melalui kegiatan rekrutmen, seleksi, penilaian dan kompensasi. Selanjutnya, tenaga kerja atau karyawan harus diatur dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dan komunikasi. Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkannya kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan. (Widianingrum, 2015:18)

Kegiatan semacam itu dapat mempengaruhi kerja organisasi atau perusahaan. UKM sangat membutuhkan tenaga kerja atau sumber daya yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sehingga UKM harus melakukan tahap rekrutmen dan seleksi yang baik dan benar. Pada perusahaan UKM seorang manajemen sumber daya manusia harus mampu dikelolah dengan baik agar perusahaan tidak mengalami kebangrutan (Lazenka Popovic, 2013:72-73).

Tenaga kerja sumber daya yang melihat secara kuantitas sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup untuk saling bersaing dengan UKM lain atau perusahaan yang lebih besat lagi dalam satu unit bidang UKM yang sama. Salah satu unit bidang UKM yang sama. Sehingga, perusahaan UKM harus memiliki strategi perencanaan Sumber Daya Manusiaa untuk memperbaiki pengelolaan bisnis perusahaan UKM tersebut. Dengan pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan pengelolaan bisnis yang baik hingga akhirnya akan mengakibatkan terciptanya daya saing yang berkualitas diantara bisnis UKM lain. (Lazenka Popovic, 2013:72-73).

Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun pada bisnis usaha kuliner. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu bisnis usaha kuliner. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu bisnis usaha kuliner yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah bisnis usaha kuliner untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap bisnis usaha kuliner memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan usaha bisnis. (Lazenka Popovic, 2013:72-73).

Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu bisnis usaha kuliner yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah bisnis usaha kuliner untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap bisnis usaha kuliner memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas

untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan usaha bisnis. (Lazenka Popovic, 2013:72-73).

Semakin banyaknya usaha yang berkembang, khususnya usaha bisnis kuliner, tidak semuanya mampu bertahan lama. Sebagain besar usaha tersebut jatuh atau bangkrut karena beberapa faktor, antara lain faktor strategi manajemen yang masih sederhana, kekurangan modal usaha dan hilangnya konsumen. Dalam bidang pemasaran, kondisi paling sulit adalah mempertahankan konsumen untuk selalu menggunakan produk dari penjual, atau sering disebut loyalitas pelanggan.

Bisnis yang secara mayoritas dikelolah dalam skala Usaha Kecil Menengah (UKM) ini, dihadapkan pada isu berkelanjutan usaha, dimana pergantian pemain yang sangat cepat. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memegang peranan yang sangat besar dalam memajukan perekonomian masyarakat. Selain sebagai salah satu alternatif lapangan kerja baru, Usaha Kecil Menengah (UKM) juga berperan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi dan peluang lapangan kerja bagi masyarakat.

Seorang pebisnis harus mengetahui bagaimana agar usahanya itu berkembang dan sukses sesuai dengan tujuan yang diinginkannya. Seperti dengan memahami bagaimana strategi dalam bisnis dan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dalam bisnis kuliner. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana mereka bisa bertahan (survive) sampai sekarang, dengan melihat strategi bisnis dan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) apa yang mereka lakukan, dan apakah ada keterkaitan antara strategi bisnis danstrategi pengelolaanSumber Daya Manusia (SDM)tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bisnis Kuliner (Studi Pada Beberapa Usaha Kuliner Skala Kecil Dan Menengah) Di Kota Parepare**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bisnis kuliner (studi pada beberapa usaha kuliner skala kecil dan menengah) di Kota Parepare. Waktu penelitian ini pada tanggal 14 Juni 2021 sampai dengan pada tanggal 14 September 2021. Objek yang diambil dari enam pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Parepare, ini yang memiliki jangka usaha yang bertahan lebih dari tiga tahun dengan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang digunakan dalam usahanya.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: 1). Wawancara secara mendalam (indepthinterview) dilakukan untuk mengeksplorasi strategi bisnis, strategi SDM yang dilakukan pada saat ini dan keterkaitan di antara keduanya. 2). Observasi adalah cara pengumpulan data melalui proses pencatatan atau pengamatan pada beberapa bisnis usaha kuliner di Kota Parepare, secara langsung untuk mengetahui secara pasti keadaannya. 3) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang suda berlalu baik tulisan, gambar atau kegiatan dari seseorang. penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan menggunakan metode tersebut tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi, akan tetapi menitikberatkan pada observasi dan suasana alamiah (naturalistis setting).

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan yaitu: 1) diperoleh dari pihak pelaku bisnis kuliner melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. 2) Data Sekunder adalah data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain.

Teknik analisis data dilakukan dengan proses analisis data penelitian ini dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan dan dokumnetasi. Penggunanaan metode penelitian ini dimaksudkan bahwa data yang

diperlukan dalam penelitian ini bersifat kualitatif karena untuk menemukan apa yang diinginkan oleh penulis pengelolaan data dan selanjutnya diinterpretasikan dalam bentuk konsep yang dapat mendukung objek pembahasan dengan menarik seluruh kesimpulan. metode analisa data yang di kelompokan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya, kemudian dihubungkan dengan teori yang diperoleh dari studi kepustakaan, sehingga di peroleh jawaban atas perasalahan yang di ajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sumber Daya Manusia yang mereka lakukan dan keterkaitan antara strategi bisnis dan strategi (SDM) Sumber Daya Manusia di Kota Parepare. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan Manajemen SDM untuk UKM yang baik dan terarah.

1. Menyusun struktur organisasi UKM yang fleksibel**.** Saat UMKM mulai berkembang maka struktur organisasi mulai di sesuaikan melalui *key person* yang yang sesuai kompetensinya. Berikan *authority* agar mereka merasa bertanggung jawab dan memiliki loyalitas kepada perusahaan.
2. Mulailah proses seleksi dan rekrutmen anggota baru. Ketika sudah banyak bidang pekerjaan yang harus ditangani dan membutuhkan sejumlah karyawan baru, maka harus dilakukan proses seleksi dan rekrutmen. Lakukan seleksi dengan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan, *the right man on the right place*. Pilihlah calon karyawan yang berkualitas, mau belajar, bekerjasama dan berintegritas tinggi.
3. Membuat *Training* dan *Development* untuk peningkatan kapasitas karyawan. Program pelatihan dan pengembangan karyawan di jadwalkan secara berkala dengan kurikulum yang tepat guna. program ini dapat meningkatkan *skill, knowlegde* dan *attitude* para karyawan dan ukur kinerjanya dengan *Key Performance Indicator* (KPI). Dengan adanya pengetahuan yang bertambah maka diharapkan karyawan akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja mereka.
4. Membuat Standars Operational Procedure (SOP), Work instruction (WI) yang dapat mensupport pengembangan bisnis. Skema *reward* dan *punishment* di buat secara proporsioanl untuk memperbesar kapasitas. Buatlah aturan-aturan yang jelas seperti jam operasional dan tata tertib yang mendorong perilaku profesioanal dan bertanggung jawab. Berikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestas dan berikan bimbingan kepada karyawan yang kurang berprestasi.
5. Membuat skema *salary & wages* sebagai upaya untuk mendukung kepuasan kinerja karyawan dimana menurut teori motivasi maslow bahwa pemenuhan kebutuhan dasar sebagai salah satu sarana untuk memotivasi karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan pokok secara wajar maka membuat karyawan memiliki loyalitas dan performa kinerja yang *excellent* sehingga meningkatkan daya saing UMKM.
6. Lakukan evaluasi Manajemen SDM secara berkala *Plan, Do, Check* dan *Action* (PDCA) secara terus menerus. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui performa setiap karyawan secara berkala, pelajari hasil kerja masing-masing karyawan dan dampaknya bagi pengembangan bisnis.

Manajemen dan kualitas SDM yang baik dan penguasaan teknolgi informasi maka kinerja, loyalitas dan komitmen karyawan akan meningkat dan dapat membantu bisnis UKM agar terus berkembang. Hal tersebut merupakan salah satu hal penting untuk meningkatkan daya saing UKM memenangkan persaingan di era *digital* saat ini menjadi *market leader.*

Dimana peneliti telah memperoleh enam nama (UKM) usaha kecil dan menengah sebagai berikut :

Table 5.1
Hasil wawancara/observasi pada enam usaha kecil dan menengah (UKM) di Kota Parepare

No	Nama UKM	Hasil Wawancara
1.	**UKM Kuliner Istana Kanse (Jln. Sawi)**	**Sejarah UKM** ✓ Memulai usaha sejak tahun 2014, dan mempunyai dua cabang di jalan industry kecil dan satu di makassar. ✓ Menjual masakan aneka rumahan seperti nasi kanse **Pembagian Kerja** ✓ Jumlah karyawan ada 6 ✓ Masing-masing dibagi 3 untuk shif siang dan 3 untuk shif malam **Jadwal Beroperasi** ✓ Untuk membuka warung dan menutup warung biasanya dilakukan secara bergantian karena jam buka pada pukul 9 pagi dan tutup 3 subuh. **System Usaha yang diterapkan** ✓ Menyediakan nomor telepon bagi pelanggan yang ingin memesan online **Peluang** ✓ harga terjangkau ✓ Memiliki cita rasa yang khas ✓ Menu yang tersedia cukup banyak daripada menu sejenis yang berada didekat usahanya ✓ Banyak konsumen yang datang ke warungnya **Kendala** ✓ berdekatan dengan usaha yang sama persis dengan menunya ✓ Manajemen keuangan yang belum tertata
2.	**UKM Kuliner Warung bunda (Jln. Sawi)**	**Sejarah UKM** ✓ Memulai usaha sejak 2017 dan memiliki 2 cabang , merupakan usaha keluarga. **Pembagian Kerja** Memiliki karyawan dengan jumlah 4 orang, beserta pemilik UKM ibu dan anak juga ikut membatu **Jadwal Beroperasi** ✓ Waktu penjualan dari hari Senin hingga Minggu dimulai pukul 8 pagi hingga 4 Pagi. **System Usaha yang diterapkan** ✓ Menyediakan nomor telepon bagi pelanggan yang ingin memesan online **Peluang**

		✓ Harga terjangkau ✓ Memiliki cita rasa yang khas **Kendala** ✓ Manajemen keuanga yang belum tertata ✓ Daftar menu masi kurang banyak ✓ Memiliki pesaing yang dekat dengan jenis usahanya
3.	**UKM Kuliner Warung sop saudara (Soreang)**	**Sejarah UKM** ✓ Membuka cabang sejak tahun 2019, dikelolah oleh pemilik UKM ✓ Membuka cabang karena memiliki usaha yang sama dengan orang tuanya **Pembagian Kerja** ✓ Dikelolah oleh pemilik UMK istri beserta suami dan 1 saudarahnya **Jadwal Beroperasi** ✓ Membuka warung pada pukul 8 pagi dan tutup sebelum magrib **System Usaha yang diterapkan** ✓ Mencantumkan nomor jika ingi memesan **Peluang** ✓ harga relatif murah ✓ Daftar menu sangat banyak ✓ Menyediakan varian lauk ✓ Kondisi lingkungannya mendukung ketika pemilik membuka usahanya ✓ Pesaing yang berada di dekat usahanya masi sangat kurang **Kendala** ✓ Tempat tidak rapi ✓ Tidak memiliki karyawan tambahan ✓ Jangka terbuka terbatas ✓ Manajemen keuangan tidak tertata ✓ Tempat usahanya sangat biasa saja
4.	**UKM Kuliner Warung podomoro (Jln. Ahmad Yani Km3)**	**Sejarah UKM** ✓ Mulai membuka usaha sejak tahun 2015 **Pembagian Kerja** ✓ Dikelolah oleh pemilik usaha istri beserta suami dan memiliki 1 karyawan **Jadwal Beroperasi** ✓ Membuka usaha pada pukul 9 pagi dan tutup jam 9 malam **System Usaha yang diterapkan** ✓ Menyediakan nomor telepon bagi pelanggan yang ingin memesan online **Peluang** ✓ Memiliki ciri khas ✓ Daftar menu yang tersedia kebanyakan langan

		yang suka **Kendala** ✓ Manajemen keuangan yang belum tertata ✓ Jumlah pesaing yang cukup banyak
5.	**UKM Kuliner Warung putri (Jln. Ahmad Yani)**	**Sejarah UKM** ✓ Membangun usaha sejak tahun 1993, belum memiliki cabang **Pembagian Kerja** ✓ Terkait dengan pembagian kerja, pemilik Usaha melakukan pembagian kerja pada dua karyawannya juga sekaligus berperan ikut menjadi kasir. **Jadwal Beroperasi** ✓ Untuk membuka warung pada pukul 8 pagi dan tutup sampai dengan pukul 11 malam **System Usaha yang diterapkan** ✓ Menyediakan nomor telepon bagi pelanggan yang ingin memesan online **Peluang** ✓ Memiliki pelanggan tetap yang cukup banyak ✓ Menerima cetring **Kendala** ✓ Manajemen keuangan belum tertata
6.	**UKM Kuliner Mba nur (Soreang)**	**Sejarah UKM** ✓ Memulai usaha sejak tahun 2017, merupakan usaha keluarga. **Pembagian Kerja** ✓ Terkait dengan pembagian kerja, pemilik UKM melakukan pembagian kerja pada dua karyawannya dan melakukan shif siang dan malam **Jadwal Beroperasi** ✓ Untuk membuka warung pukul 10 pagi dan tutup jam 3 pagi **System Usaha yang diterapkan** ✓ Menyediakan nomor telepon bagi pelanggan yang ingin memesan online **Peluang** ✓ Memiliki cita rasa yang khas ✓ Jangka membuka warung cukup panjang **Kendala** ✓ Manajemen keuangan belum tertata ✓ Memiliki banyak pesaing yang sama dengan usahanya

Dari daftar table diatas maka peneliti akan mengambil beberapa pelaku Usaha Kecil Menengah(UKM) pada bisnis kuliner diKota Parepare sebagai responden dengan proses penyaringan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dimana penelitian yang dilakukan dengan memaparkan beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan berbagai metode diantaranya melakukan observasi, wawancara,dan dokumentasi di beberapa usaha bisnis kuliner Usaha Kecil Menengah di Kota Parepare dimana peneliti akan menggunakan metode wawancara dalam proses pengumpulan data.

Wawancara merupakan suatu metode penelitian yang paling efektif darisemua teknik-teknik penelitian. Dikatakan paling efektif karenapeneliti ini langsung berinteraksi dengan beberapa pemilik usaha bisnis kuliner Usaha Kecil Menengah di Kota Parepare untuk mendapatkann informasi yang akurat. Dan dengan wawancaradapat mengumpulkandata secara terperinci dari sejumlah pemilik usaha bisnis kuliner Usaha Kecil Menengah di Kota Parepare yangmampu memberikan informasi yang terkait dengan penelitianini.

Dari proses wawancara yang dilakukan peneliti memberikan informasi terkait strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada bisnis kulinerdalam usaha jangka yang panjang.

Dari hasil penelitian atau wawancara yang dilakukan di beberapa Usaha Kecil Menengah kuliner di Kota Parepare, peneliti menemukan hasil mengenai strategi yang digunakan oleh enam pemilik Usaha Kecil Menengah. Hal ini dapat dilihat pada pemilik Usaha Kecil Menengah kuliner yang menggunakan 7P produk (*produc*), bauran harga (*price*), bauran lokasi usaha (*place*), baur promosi (*promotion*) bauran sumber daya manusia (*people*), bauran proses (*process*), dan bauran bentuk fisik (*physical evidence*).

Namun strategi yang lebih di tonjolkan pada enam pemilik UKM kuliner ini yaitu:
Pengambilan responden dilakukan dengan dua kali penyaringan untuk mengambil data informasi pada 6 pelaku usaha kecil dan menegah(UMK) pada bisnis kuliner di Kota Parepare yang memenuhi kriteria yang diinginkan penelitia untuk membantu mendapatkan data yang tepat. Bagaimana mereka bisa bertahan (survive) sampai sekarang, dengan melihat strategi bisnis dan stategi sumber daya manusia apa yang mereka lakukan dan melihat keterkaitan antara strategi bisnis dan strategi sumber daya manusia tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti akan melakukan beberapa metode penelitian untuk mendapatkan data yang akurat dari pemilik Usaha Kecil Menengah. Dan salah satu metode yang digunakan oleh peneliti yaitu melakukan proses wawancara untuk mendapatkan informasi yang akurat.

Dan beberapa pernyataan dari responden dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Berdasarkan kutipan jawaban dari pemilik (UKM) usaha kecil dan menengah kuliner Istana Kansemengatakan bahwa "*strategi yang dilakukan dalam upaya pengembangan usahanya adalah pertama,memiliki karyawan dalam keahlian mengelolah cita rasa masakan itu sendiri, yang mana faktor cita rasa masakan dapat mempengaruhi minat konsumen untuk membeli, kedua, karyawan mampu menjaga kerapihan sehingga tempat kuliner usaha bersih, ketiga,karyawan mampu bersikap dan berperilaku sopan dan santun terhadap pelayanan konsumen, membuka warung 24 jam dan keempat,karyawan mampu melihat peluang dan kondisi masyarakat sehingga mampu mematok harga yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat".*

Strategi manajemen sumber daya manusia adalah cara atau upaya yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja karyawan supaya bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan. Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja karyawan adalah dengan cara memberikan pelatihan atau memberikan pendidikan kepada karyawan.

Berdasarkan kutipan jawaban dari pemilik (UKM) usaha kecil dan menengah kuliner Kanse Bunda mengatakan bahwa "*Saya akui bahwa pendapatan hasil penjualan dari usaha terakhir ini terjadi penurunan, terjadinya penurunan ini disebabkan karena banyaknya pesaing yang menjual jenis makanan yang sejenis. Meskipun demikian ada beberapa strategi yang dilakukan untuk pengembangan usaha dalam upaya peningkatan pendapatan. Strategi yang dilakukan untuk pengembangan usaha saya dengan memiliki karya yang kreatif dan inovatif sehingga dapat menambah modal, karena dengan menambah modal dapat menyediakan berbagai macam jenis menu tambahan seperti lauk, sehingga konsumen tidak jenuh dengan rasa yang sama*".

Berdasarkan kutipan jawaban dari pemilik usaha kecil dan menengah kuliner warung Sop sodara mengatakan bahwa *"Strategi yang dilakukan dalam pengembangan usaha kecil menengah Kuliner Warung Sop Sodara ini yaitu dengan memiliki keahlian karyawan yang mampu mengelola bahan produk dengan inovatif sehingga dapat membuat variasi menu makanan juga varian lauk yang dapat di pesan secara terpisah, variasi menu ini menjadi daya tarik. Kemudian inovasi menu, inovasi dalam sajian yang terbuat dari daun pisang dibuat elegan dan tradisonal. Yang mampu menarik konsumen".*

Berdasarkan kutipan jawaban dari pemilik usaha kecil dan menengah kuliner Warung Podomoromengatakan bahwa "*Strategi yang dilakukan dalam pengembangan usaha kecil dan menengah Kuliner Warung Podomoro ini yaitu memiliki karywawan dalam mengelolah aneka produk dan keahlian dalam pemasaran produk dengan meningkatkan kualitas rasa masakan, pelayanan terhadap pelanggan yang lebih diutamakan, dan promosi lewat via online.*

Berdasarkan kutipan jawaban dari pemilik usaha kecil dan menengah kuliner Warung Putri mengatakan bahwa" *Strategi yang dilakukan dalam pengembangan usahanya yaitu memiliki karyawan ramah terhadap konsumen dengan kualitas makanan warung putri yang dijual, pelayanan terhadap pelanggan yang lebih diutamakan seperti ramah terhadap pelanggan/konsumen"*.

Berdasarkan kutipan jawaban dari pemilik usaha kecil dan menengah kuliner Warung Mbak Nur mengatakan bahwa *"Strategi yang saya gunakan dalam usaha saya adalah karyawan mampu melihat peluang seperti pemilihan lokasi usaha yang cukup ramai, seperti berada di samping pertamina. Yang mana setiap orang yang singgah dalam perjalanannya banyak yang singgah untuk membeli dan makan diwarung milik saya. Tetapi saya berkeinginan untuk membuka cabang".*

Data yang diperoleh dari pernyataan responden melalui proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah penelitian ini diterima atau tidak. Dan dari pernyataan tersebut, dapat kita ketahui bahwa menggunakan strategi Sumber Daya Manusia (SDM) pada bisnis kuliner sangat dibutuhkan dalam menjalankan usaha agar dapat bertahan dengan jangka yang panjang dan keterkaitan antara strategi bisnis dan strategi Sumber Daya Manusia memiliki keterikatan yang sangat kuat.

Temuan penelitian

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat diketahui bahwa tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau kejadian saat ini dengan menitikberatkan pada gambaran yang lengkap tentang strategiManajemen Sumber Daya Manusia, strategi bisnis pada usaha bisnis kulinerUsaha Kecil dan Menengahyang dikaji secara merinci menjadi variabel-variabel yang saling terkait.

Pembahasan tersebut, peneliti telah melakukan proses wawancara kepada responden terpilih sebagai informan dalam pengambilan data yang akurat. Beberapa pertanyaan yang peneliti ajukan kepada responden sangat erat kaitannya dengan strategi MSDM pada bisnis (UKM)usaha kecil dan menegah kulinerdan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana

mereka bisa bertahan (survive) sampai sekarang, dengan melihat strategi bisnis dan stategi SDM apa yang mereka lakukan, dengan apakah ada keterkaitan antara strategi bisnis dan strategi SDM tersebut.

Pemilik UKM juga menekankan beberapa hal yang harus dimiliki oleh calon karyawan baru tersebut, yaitu :

1. Karyawan harus biasa mengolah produk,
2. Karyawan memiliki daya kreatif dan inovarif
3. Pekerjaan harus dilakukan dengan rapi
4. Berperilaku baik, sopa, jujur.
5. Mengutamakan kenyamanan konsumen

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti menemukan beberapa hal penting yang sangat di butuhkan dalam penelitian ini. Dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya tersebut yaitu dilihat dari strategi di bidang produksi, strategi di bidang pemasaran, dan strategi di bidang keuangan.Adapun temuan-temuan itu adalah sebagai berikut:

1. Kriteria karyawan yang di gunakan adalah Jujur, Pekerja Keras, dam Disiplin dan mengutamakan yg memiliki pendidikan rendah dan niat bekerja tinggi.
2. Karyawan dan masing-masingnya mempunyai tugas yang berbeda. Sistem penggajian karyawannya adalah di sesuakan dengan cara kerja dan lama bekerja.
3. Dalam mempertahankan dan mengembangkan jumlah produksi setiap harinya, usaha ini sangat memperhatikan produknya, karena apabila produknya bagus, otomatis akan meningkatkan penjualan. Dalam bidang produksi menciptakan suatu produk dengan biaya yang efisien sesuai cita rasa masakan itu sendiri, yang mana faktor cita rasa masakan dapat mempengaruhi minat konsumen untuk membeli, kedua, tempat yang bersih, ketiga, pelayanan terhadap konsumen dan keempat, harga yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.
4. Terjadinya penurunan ini disebabkan karena banyaknya pesaing yang menjual jenis makanan yang sejenis.Dengan demikian ada beberapa strategi yang dilakukan untuk pengembangan usaha dalam upaya peningkatan pendapatan.menyediakan berbagai macam jenis menu tambahan seperti lauk, sehingga konsumen tidak jenuh dengan rasa yang sama.
5. Strategi penjualan dengan membuat variasi menu dan inovasi menu sangat efektif karena menarik minat para pelanggan dengan inovasi menu yang disediakan.
6. Strategi dengan meningkatkan kualitas rasa makanan, memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen dan membuat promosi dengan sistem online mampu membuat usaha dapat bertahan dengan jangka waktu yang panjang.
7. Strategi yang dilakukan dengan menjaga kualitas rasa makanan dan mengutamakan pelayanan pelanggan/konsumen mampu membuat usaha dapat bertahan dengan jangka waktu yang panjang.
8. Strategi dalam UKM mampu menentukan lokasi yang sangat strategis yang mampu membuat usaha bertahan dalam jangka yang panjang.

Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa pelaku UKM kuliner dengan menggunakan strategi MSDM di Kota Parepare (informan), rata-rata pelaku UKM kuliner memiliki strategi untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih baik daan bertahan dalam waktu jangka panjang .Dengan demikian dapat diambil suatu intisari bahwa pelakasanaan pengembangan melalui strategi yang dilakukan adalah strategi yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Namun dengan strategi yang dilakukan pada umumnya berhasil dan mendapatkan peningkatan penjualan bagi para pelaku UKM Di Kota parepare.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan tentang strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada usaha bisnis kuliner (studi usaha kuliner skala kecil) di Kota Parepare, maka dapat beberapa diambil kesimpulan. Pemilik UKM juga menekankan beberapa hal yang harus dimiliki oleh calon karyawan baru tersebut yaitu Karyawan harus biasa mengolah produk, Karyawan memiliki daya kreatif dan inovarif, Pekerjaan harus dilakukan dengan rapi, Berperilaku baik, sopa, jujur dan Mengutamakan kenyamanan konsumen.

Strategi bisnis yang dilakukan oleh pemilik bisnis usaha kecil menengah dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya dilihat dari strategi di strategi di bidang manajemen sumber daya manusia bidang produksi, strategi di bidang pemasaran, yaitu Strategi di bidang manajemen sumber daya manusia pada pemilik Usha Kecil Menengahyang telah menjadi responden pada penelitian mempunyai beberapa karyawan yang direkrut dengan mengedepankan kerabat terlebih dahulu karena lebih mengerti dalam hal sikap dan kepribadiannya sehari-hari sehingga mudah untuk di pantau. Strategi di bidang produksi Strategi di bidang produksi yang dilakukan oleh usaha ini yaitu dengan memperhatikan kualitas.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut

1. Kepada para pemilik UKM agar memaksimalkan pelayanan yang lebih baik lagi kepada konsumen, sehingga menarik hati konsumen untuk membeli. Dan mampu membuat konsumen bertahan dan menjadi langganan.
2. Hendaknya makanan yang dijual lebih mengutamakan kualitas khas rasa makanan.
3. Untuk mengungguli promosi yang lebih baik dari para pelaku bisnis UKM lain disarankan bagi para Pemilik bisnis UKM untuk mengikuti trend promosi dengan menggunakan sarana media sosial (Sosmed).
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengembangkan penelitian-penelitian lainnya yakni penelitian mengenai Strategi MSDM pada bisnis yang dijalankaan dan menggunakan pendekatan lainnya agar bisnis dapat bertahan dengan jangka yang panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Resalawati, Pengaruh perkembangan usaha kecil menengah terhadap pertumbuhan ekonomi pada sektor UKM Indonesia, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), hal. 31.

Andi Sulfani, Efektivitas Pengembangan Usaha Mikro di Indonesia, (Jurnal: Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Vol.2 No.2/April, 2018), 64.

Widianingrum, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 18.

Amirullah & Imam Hardjanto, Pengantar Bisnis, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hlm. 161-166.

David, Fred R. 2004. Manajemen Strategis : Konsep-konsep. Jakarta: PT Indeks.

Popovic Lazenka, “Analisis Strategi Bisnis Usaha Mikro Kecil Menengah Toko Bunga “Cindy” Di Jl. Kayoon Utara No.12 Gentengkali – Surabaya”, Jurnal Bisnis Indonesia, Vol.5 No. 2 Oktober 2013, hlm. 72-73.