

Prospek dan Potensi Pengembangan CAB ROXY BANG RENO untuk melakukan Bisnis melewati Batas Wilayah Kab/Kota Sukabumi

Tantri Junifa

Program Studi Manajemen

Universitas Nusa Putra

Jl Raya Cibolang No. 21, Cisaat Kabupaten Sukabumi 43152

Email : tantryjnf22@gmail.com

Abstrak

Jurnal ini membahas tentang prospek dan potensi pengembangan UMKM yang juga menerapkan manajemen sumber daya manusia. Objek penelitian adalah salah satu usaha kecil menengah di Sukabumi yaitu CAB ROXY BANG RONY yang berfokus pada usaha kuliner. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, instrumen pengumpulan data meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islam secara umum digunakan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti prinsip keadilan, kompetensi, kepercayaan dan tanggung jawab sosial. Meskipun pengelolaan sumber daya manusia relatif sangat sederhana dan informal, rekrutmen dan seleksi tetap dilakukan dengan prinsip kompetensi dan keahlian. Kita dapat menengok cara tradisional yang dilakukan oleh rumah makan CAB ROXY BANG RENO, di mana diberlakukan sistem bagi hasil, yaitu 40%-50% dari laba bersih yang diperoleh untuk investor (pemilik dana usaha) dan sisanya untuk karyawan. Hal ini juga terjadi di sektor pertanian sebenarnya, di mana dikenal istilah “maro” atau separo-separo.

Kata Kunci : UMKM, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This journal discusses the prospects and potential for developing MSMEs that also apply human resource management. The object of research is one of the small and medium enterprises in Sukabumi, namely CAB ROXY BANG RONY which focuses on culinary business. The research method used is field research using a qualitative approach, data collection instruments include interviews, observation and documentation. The results show that Islamic principles are generally used in human resource management, such as the principles of justice, competence, trust and social responsibility. Although the management of human resources is relatively simple and informal, recruitment and selection are still carried out with the principles of competence and expertise. We can see the traditional method used by the CAB ROXY BANG RENO restaurant, where a profit-sharing system is applied, which is 40%-50% of the net profit earned for investors (owners of business funds) and the rest for employees. This also happens in the actual agricultural sector, where the term “maro” or half-half is known.

Keywords : Islamic principles, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia ialah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan anggota organisasi. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

UMKM adalah salah satu motor penggerak perekonomian di negara kita. UMKM merupakan “tulang punggung” perekonomian di Indonesia. UMKM yang ada di negara kita ini menyumbang sekitar 60% dari PDB (Product Domestic Bruto) dan juga memberikan kesempatan kerja pada banyak masyarakat kita. Jadi, bisnis UMKM di Indonesia akan terus berkembang dan memberikan peluang usaha yang menguntungkan bagi mereka yang menyukai dunia wirausaha (Rijanto, 2015).

Saat ini pengangguran semakin bertambah banyak. Memaksakan pemerintah agar segera mengatasi pengangguran dengan memperluas lapangan pekerjaan adalah hal yang mustahil. Pengangguran tidak hanya berasal dari masyarakat yang tidak mempunyai keahlian dalam bidang tertentu tetapi juga dari para karyawan-karyawan yang dipensiunkan secara dini oleh perusahaan, baik perusahaan besar maupun kecil. Dengan demikian bisa dibayangkan berapa banyak masyarakat Indonesia yang tidak mempunyai pekerjaan. Dalam hal ini harus ada kesadaran dari seluruh masyarakat untuk berperan aktif dalam mengatasi pengangguran. sementara itu yang harus menjalankannya adalah masyarakat itu sendiri. Pemerintah berharap agar masyarakat tidak terpaku hanya sebagai pencari kerja.

UMKM atau sering disebut dengan usaha mikro, kecil dan menengah memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan dan mendorong perekonomian suatu negara. Bagi Indonesia sendiri, UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Salah satu UMKM yang mempunyai peran sangat penting dalam perekonomian Indonesia yaitu UMKM kuliner. Menurut artikel presidenri.go.id terdapat 56 juta pelaku UMKM dan 70% diataraya UMKM kuliner. UMKM kuliner ini berpotensi menjadi penggerak perokonomian Indonesia.

UMKM kuliner merupakan bisnis yang tidak akan pernah mati. UMKM kuliner terus berkembang pesat seiring permintaan konsumen yang terus bertambah dan kebutuhan konsumen yang beraneka ragam. Bisnis kuliner adalah jenis usaha yang menguntungkan, alasannya karena makanan adalah kebutuhan pokok manusia yang tidak bisa lepas dari kehidupan manusia. Bisnis kuliner ini pun punya banyak kategori, mulai dari makanan ringan (camilan), minuman, hingga makanan pokok. Semua kategori di bisnis kuliner ini (camilan, minuman, makanan pokok) punya potensi yang sangat bagus, tergantung cara kita dalam memasarkannya.

Dengan tingginya pelaku bisnis kuliner, membuat para pebisnis kuliner bersaing ketat. Ketatnya bisnis kuliner ini, menuntut para pelaku binisnya bisa lebih kreatif dan inovatif. Selain inovatif dan kreatif, pemasaran yang baik juga dibutuhkan dalam dunia usaha agar dapat bersaing. Sesuai dengan pernyataan Zimmerer et al. (2002) “perusahaan yang memperhatikan dan melayani kebutuhan konsumennya akan lebih berhasil dibanding perusahaan yang mengabaikannya.” Namun, “pada umumnya pemasaran merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh UMKM di negara-negara berkembang (Aziz 2009)”.

Satu contoh UMKM adalah usaha “3S (SOP, SATE, SOTO)” yang didirikan oleh Bapak Sutarno. Alasan beliau memilih bisnis ini, karena ketika beliau datang ke Kota Sukabumi belum ada yang berjualan 3S. Padahal di Kota Jakarta sendiri, yang merupakan tempat kelahiran beliau, sudah hampir di setiap sudut jalan banyak yang berjualan Sop, Sate dan Soto. Untuk nama usahanya sendiri dinamakan “CAB ROXY BANG RENO” hal ini dikarenakan agar mudah dikenal (nama khas lain dari yang lain).

UMKM warung makan Bang Reno merupakan salah satu pelaku UMKM warung makan yang berlokasi di Jalan Raya Cagak Cibaraja Cibatuk Sukabumi. UMKM ini telah berdiri pada September 2019, sebelum berjualan secara menetap pemilik UMKM ini berjualan dengan cara berkeliling dengan menggunakan gerobak disekitar Jakarta Utara.

Keunggulan dari produk “Sop, Sate dan Soto” ini adalah mempunyai berbagai tingkat pedas yang bisa disesuaikan dengan selera para konsumen, kalau pun ada konsumen yang tidak suka pedas, Kami pun bisa meracikkan makanan yang tidak pedas. Dan juga pedas pada makanan yang dibuat murni berasal dari cabai bukan merica. Soal harga pun produk “Sop, Sate dan Soto” lebih terjangkau dibanding yang lain. Melihat situasi di tempat yang akan dimasuki produk, sepertinya “Sop, Sate dan Soto” akan laku di pasaran. Hal ini dikarenakan harganya yang terjangkau dan sangat pas untuk ukuran dompet anak-anak, mahasiswa, dan masyarakat Kota Sukabumi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalahnya yaitu : Bagaimana penerapan MSDM pada UMKM CAB ROXY BANG RENO?

Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, agar penelitian ini sesuai dengan yang direncanakan serta lebih jelas dan terarah maka perlu dibuat batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di UKM Sop, Sate, dan Soto Bang Reno yang terletak di Kota Sukabumi.
2. Penelitian dilakukan diseluruh kegiatan produksi.

Tujuan & Manfaat

Hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan, yaitu :

1. Mengetahui Penerapan MSDM pada UMKM
2. Mengetahui Apa saja yang harus dilakukan dalam menerapkan MSDM

LANDASAN TEORI

Pengertian UMKM

Secara umum, UMKM dikenal sebagai akronim dari Usaha Mikro, Kecil, Menengah. Namun, jika diruntut dari definisi dan sudut pandang yang berbeda, UMKM memiliki pengertian yang jauh lebih luas. Bagi pelaku usaha, UMKM adalah bisnis atau usaha yang dijalankan oleh perseorangan, rumah tangga, maupun badan usaha kecil.

Menurut ekonom senior, Prof. Ina Primiana, UMKM adalah kegiatan usaha berskala kecil yang mendorong pergerakan pembangunan dan perekonomian Indonesia. Di sisi lain, M. Kwartono Adi menjelaskan definisi UMKM secara lebih spesifik, yakni sebagai badan usaha yang memiliki profit atau keuntungan tidak lebih dari 200 juta berdasarkan perhitungan laba tahunan. Sebuah usaha atau bisnis dapat disebut sebagai UMKM jika memenuhi kriteria usaha mikro. Menurut peraturan perundang-undangan Nomor 20 tahun 2008, UMKM dibedakan berdasarkan masing-masing jenis usaha, yaitu usaha mikro, kecil, dan menengah.

Pengertian Rumah Makan

Rumah makan atau restoran adalah istilah umum untuk menyebut usaha gastronomi yang menyajikan hidangan kepada masyarakat dan menyediakan tempat untuk menikmati hidangan tersebut serta menetapkan tarif tertentu untuk makanan dan pelayanannya. Meski pada umumnya rumah makan menyajikan makanan di tempat, tetapi ada juga beberapa yang menyediakan layanan take-out dining dan delivery service sebagai salah satu bentuk pelayanan

kepada konsumennya. Rumah makan biasanya memiliki spesialisasi dalam jenis makanan yang dihidangkannya. Sebagai contoh yaitu rumah makan chinese food, rumah makan Padang, rumah makan cepat saji (fast food restaurant) dan sebagainya.

Di Indonesia, rumah makan juga biasa disebut dengan istilah restoran. Restoran merupakan kata resapan yang berasal dari bahasa Prancis yang diadaptasi oleh bahasa Inggris; "restaurant" yang berasal dari kata "restaurer" yang berarti "memulihkan".

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

METODOLOGI PENELITIAN

Wawancara dilakukan dengan sifat terbuka antara pengelola usaha dengan observer. penulis telah mempersiapkan beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada pemilik usaha tersebut. pengumpulan data yang dilakukan dengan benar sesuai dengan apa yang telah diketahui penulis dan apa yang telah dijelaskan pemilik usaha tersebut.

1. Observasi

Dalam observasi dan wawancara ini dapat digunakan penulis untuk mengetahui bagaimana cara untuk melakukan usaha atau berwirausaha. selain itu juga dapat mengetahui strategi mengelola dalam usaha kedai tersebut.

2. Catatan lapangan

Dalam reservasi ini catatan lapangan yaitu berupa hasil wawancara antara penulis dengan pemilik usaha seputar berdirinya usaha dan manajemen usahanya.

PEMBAHASAN

Salah satu faktor yang berperan penting dalam usaha adalah SDM. Selama ini pengembangan SDM di UMKM merupakan upaya banyak pihak untuk membantu pengembangan bisnis UMKM. Hal ini banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan di bidang pemasaran, teknik produksi, keuangan. Sementara itu, keterampilan pelaku UMKM sendiri di bidang pengelolaan SDM, kurang mendapat perhatian. Berdasarkan salah satu penelitian tentang UMKM, maka mayoritas pelaku UMKM di Indonesia masih didominasi oleh tamatan

SMA/SMK (44%), S1 (18%), D3 (8%), dan sisanya di bawah SMA. Sementara itu, sama dengan Usaha Besar, maka untuk tumbuh dan berkembang, UMKM harus mampu mengelola dengan baik faktor-faktor internal maupun eksternal di lingkungan bisnisnya. Salah satu faktor internal yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan pengelolaan adalah perihal Sumber Daya Manusia pada UMKM.

Secara umum, bisnis UMKM lebih mengutamakan kegiatan pemasaran dan keuangan, karena memang kedua hal tersebut merupakan faktor penting penentu pertumbuhan usaha. Seringkali aspek usaha lainnya *dipikirkan belakangan*, atau *bagaimana nanti* saja. Namun bila disadari lebih lanjut, maka *man behind the gun* atau faktor SDM merupakan kunci utama, yang biasanya dimulai dari pemilik usaha (*owner*) dan tenaga kerja di lingkungan sang pemilik tersebut.

Sama dengan yang terjadi di perusahaan besar, maka pengelolaan SDM di UMKM juga meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi (upah), mempertahankan (*retention*), evaluasi, promosi hingga pengakhiran hubungan kerja.

Mengelola SDM bagi UMKM merupakan sebuah keterampilan yang penting dimiliki pengusaha. Secara umum berdasarkan pengamatan, beberapa tantangan yang dihadapi UMKM dalam mengelola SDM adalah sebagai berikut:

1. **Kepatuhan dengan Hukum.** UMKM menghadapi hal ini, terlebih bagi mereka yang usaha sudah berkembang dan tenaga kerjanya mulai bertambah. Tantangan yang dihadapi UMKM dalam hal ini adalah mematuhi ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku (UU TK), seperti mulai memiliki peraturan kepegawaian perusahaan, terdaftar di Dinas Tenaga Kerja setempat. Selain itu juga ketentuan mengenai hak-hak karyawan, jaminan kesehatan, lembur, dll. Perihal kepatuhan hukum ini tentu memerlukan energi UMKM selain pengetahuan yang cukup.
2. **Kesulitan dalam Rekrutmen.** UMKM biasanya kesulitan menentukan standar dalam melakukan rekrutmen. Umumnya mereka langsung saja mencontoh usaha lain dari sisi pemenuhan pegawai, kurang cermat dalam menyesuaikan dengan kebutuhan bisnis.
3. **Menetapkan peraturan.** UMKM sering merasa bahwa peraturan ini nantinya akan membebani diri sendiri. Pemilik usaha umumnya kurang bisa menentukan hal-hal apa saja yang perlu diatur. Terkadang pemilik terlalu tegas atau khawatir karyawan malah akan mengendor kerjanya bila dibuatkan peraturan.
4. **Mengembangkan Kompetensi Pegawai.** Sedikit sekali pemilik usaha UMKM yang memahami dengan tepat bagaimana potensi karyawannya. Hal ini karena umumnya konsentrasi pemilik lebih ke arah produksi, pemasaran keuangan, selain pemilik tersebut biasanya adalah *key person* yang memiliki keahlian produksi. Pada umumnya pemilik sangat juga lupa melakukan update terhadap keterampilannya sendiri. Alhasil, tak ada SDM dalam UMKM tersebut yang berkembang di sisi kompetensinya.
5. **Menetapkan Upah Pegawai.** Pada umumnya UMKM kesulitan dalam menentukan upah pegawainya. Sebagaimana mereka tidak memperhitungkan upah untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang membantu dalam kegiatan usaha. Banyak di antara mereka pula yang memberikan bayaran jauh lebih tinggi bagi anggota keluarga dibanding pegawai lain, walau jenis pekerjaannya sama. Di sisi lain, UMKM juga sering khawatir bila belum dapat memenuhi Upah Minimal, sehingga keberadaan tenaga kerjanya sering ditutup- Walaupun di sisi lain sebenarnya UMKM dapat mempekerjakan pegawai secara paruh waktu sesuai

kebutuhan, namun karena pengetahuan ketenagakerjaan kurang, maka hal ini kurang dapat disolusikan dengan baik.

6. **Memisahkan biaya usaha dan belanja keluarga.** UMKM sering kali mencampuradukkan biaya usaha dengan belanja keluarga. Dengan melibatkan anggota keluarga sebagai SDM usaha, maka belanja keluarga menjadi rancu dengan biaya usaha. Hal ini dapat diatasi dengan pendampingan UMKM.
7. **Menilai Kinerja Karyawan dan pemberian Reward & Punishment.** Karena kesederhanaan berpikir dan kondisi usahanya, UMKM pada umumnya memiliki keterbatasan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Dalam hal ini, sering tidak ada standar atau aturan baku. Demikian juga dalam hal pemberian reward maupun punishment. Karena adanya anggota keluarga yang terlibat dalam usaha, maka kegiatan penilaian kinerja, pemberian reward dan punishment menjadi kurang obyektif, dan ujungnya dapat menimbulkan kendala SDM.
8. **Mempertahankan dan Memberhentikan Pegawai.** Dengan kesederhanaannya, UMKM dapat menciptakan kondisi kerja yang membuat SDM bekerja dengan nyaman seperti dalam keluarga. Namun dengan kedekatan kekeluargaan, UMKM juga kadang mengalami kesulitan untuk memberhentikan pegawainya.

Memperhatikan tantangan di atas, maka pelaku UMKM perlu meningkatkan kepedulian terhadap pengetahuan dan keterampilan pengelolaan SDM. Hal ini tentu perlu diimbangi dengan niat yang kuat, di mana SDM yang bagus tentu akan meningkatkan kinerja UMKM itu sendiri. Masalah loyalitas pegawai kerap dihadapi, namun jika dipikirkan dan dipahami sejak awal, maka hal ini akan lebih baik, karena banyak terjadi ketika bisnis sedang maju, dan beberapa karyawan meninggalkan usaha tersebut, maka perkembangan bisnis menjadi terhambat.

Hal ini dapat dipahami karena pada umumnya UMKM belum dapat memberikan gaji yang bersaing bagi karyawannya, jika dibandingkan perusahaan besar. Beban kerja juga relatif lebih berat dan harus serba bisa, bahkan untuk Usaha Menengah yang telah memiliki struktur, maka seseorang yang handal sering merangkap jabatan, sistem belum tertata rapi dan fasilitas seadanya. Apalagi bila sang pemilik usaha menggaji pegawai yang merupakan saudaranya lebih besar dari karyawan bagus tersebut. Di sini sering timbul ide sang karyawan untuk hengkang dari bisnis UMKM tersebut dan membuat bisnis sendiri. Di sini pula muncul persaingan UMKM yang ketat.

Untuk hal ini, maka perlu ditanamkan sejak awal oleh pemilik atau pelaku UMKM bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, kerjanya bagus, jujur, serta mau bertindak layaknya sang pemilik, maka mereka adalah aset yang sangat besar dalam bisnis UMKM tersebut. Untuk itu, maka pelaku UMKM perlu memikirkan program yang menarik untuk mempertahankan karyawan. Terkait hal ini maka jobdesk masing-masing karyawan termasuk tanggung jawab dan keterampilan perlu diperhatikan, perlu diukur dengan baik.

Kita dapat menengok cara tradisonal yang dilakukan oleh rumah makan CAB ROXY BANG RENO, di mana diberlakukan sistem bagi hasil, yaitu 40%-50% dari laba bersih yang diperoleh untuk investor (pemilik dana usaha) dan sisanya untuk karyawan. Hal ini juga terjadi di sektor pertanian sebenarnya, di mana dikenal istilah “maro” atau separo-separo. Selanjutnya semakin

bertambah pengetahuan pengelolaan SDM sang pemilik usaha, maka manajemen SDM secara perlahan dapat diterapkan dengan menggunakan teknik-teknik yang lebih baru.

Berdasarkan penelitian, maka secara administratif, beberapa hal berikut ini merupakan pengetahuan dan keterampilan dasar yang perlu dimiliki oleh UMKM sehubungan pengelolaan SDM:

1. Penyusunan struktur organisasi/bisnis, meliputi pemilik, manajer/koordinator, kesekretariatan, keuangan, umum, dll.
2. Sistem seleksi yang memperhatikan kebutuhan usaha.
3. Pelatihan dan pengembangan SDM yang tidak terbatas pada pemilik saja, namun bagi seluruh karyawan, untuk semua aspek usaha termasuk pengetahuan tata kelola SDM pada UMKM.
4. Administrasi kepegawaian yang didasari pengetahuan dan kebutuhan yang memadai, misalnya: pengupahan, absensi, lembur, fasilitas karyawan, asuransi kesehatan, dan dokumentasi data karyawan.
5. Perlunya menyusun peraturan perusahaan untuk usaha yang sudah memiliki karyawan lebih dari 25 orang, guna ketertiban dan pengelolaan yang lebih baik.

UMKM tidak harus memiliki pegawai yang khusus menangani SDM, namun kegiatan pengelolaan SDM ini lebih ke fungsional. Di mana pelaku UMKM harus melengkapi dirinya sendiri dengan berbagai pengetahuan dan fungsi MSDM seperti rekrutur, mediator, mengembangkan karyawan, dll. Sejak awal, pelaku UMKM perlu melakukan perencanaan usaha, termasuk perencanaan di bidang SDM (perlu karyawan berapa dengan kompetensi apa, dll) dan secara bertahap pemilik usaha juga menularkan pengetahuan tersebut kepada pegawai yang dipercaya, hingga tiba saatnya pemilik benar-benar akan berfungsi sebagai *owner* usaha dan seluruh aspek usaha dikerjakan oleh pegawai (SDM).

KESIMPULAN

Sate Beberapa tahun belakangan ini Indonesia sedang mengalami peningkatan jasa kuliner. Usaha ekonomi di bidang kuliner ini merupakan suatu prospek yang cukup bagus, melihat kondisi Indonesia yang pada saat ini memiliki jumlah penduduk yang padat. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi persaingan dengan rumah makan lain yang sama-sama menyediakan produk makanan dengan menu yang sama adalah meningkatkan kualitas pelayanan.

Dengan memiliki kekayaan yang melimpah, Indonesia juga memiliki kekayaan kuliner yang beragam akan cita rasa, memiliki ciri khas disetiap daerah walaupun terkadang makanannya sama, memiliki nama yang berbeda walaupun bentuk dan proses pembuatannya sama.

Seperti yang kita ketahui, soto merupakan makanan berkuah yang memiliki cita rasa, ciri khas yang beragam di setiap daerah di Indonesia sendiri. Ada Soto Betawi, Soto Lamongan, Soto Banjar, Soto Makasar, Soto Pekalongan, Soto Madura, Soto Bandung, Soto Sokaraja, Soto Padang, Soto Semarang.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam usaha adalah SDM. Selama ini pengembangan SDM di UMKM merupakan upaya banyak pihak untuk membantu pengembangan bisnis UMKM. Hal ini banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan di bidang pemasaran, teknik produksi, keuangan. Sementara itu, keterampilan pelaku UMKM sendiri di bidang

pengelolaan SDM, kurang mendapat perhatian. Berdasarkan salah satu penelitian tentang UMKM, maka mayoritas pelaku UMKM di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SMA/SMK (44%), S1 (18%), D3 (8%), dan sisanya di bawah SMA. Sementara itu, sama dengan Usaha Besar, maka untuk tumbuh dan berkembang, UMKM harus mampu mengelola dengan baik faktor-faktor internal maupun eksternal di lingkungan bisnisnya. Salah satu faktor internal yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan pengelolaan adalah perihal Sumber Daya Manusia pada UMKM.

Secara umum, bisnis UMKM lebih mengutamakan kegiatan pemasaran dan keuangan, karena memang kedua hal tersebut merupakan faktor penting penentu pertumbuhan usaha. Seringkali aspek usaha lainnya *dipikirkan belakangan*, atau *bagaimana nanti* saja. Namun bila disadari lebih lanjut, maka *man behind the gun* atau faktor SDM merupakan kunci utama, yang biasanya dimulai dari pemilik usaha (*owner*) dan tenaga kerja di lingkungan sang pemilik tersebut.

Sama dengan yang terjadi di perusahaan besar, maka pengelolaan SDM di UMKM juga meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi (upah), mempertahankan (*retention*), evaluasi, promosi hingga pengakhiran hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- <https://www.slideshare.net/azizsatriafoct/hasil-observasi-umkm-kedai-tminul-manajemen-koperasi-dan-umkm-laporan> http://penaatwa.blogspot.com/2017/03/laporan-observasi-umkm-bakso-bakar_17.html?m=1
- <http://eprints.ums.ac.id/65053/3/BAB%20I.pdf>
- <http://repository.wima.ac.id/13086/2/bab%20I.pdf>
- <http://repository.unika.ac.id/17267/2/14.D1.0318%20BERNADUS%20NOVIAN%20HERY%20PRABOWO%20%288.45%29.BAB%20I.pdf>
- <http://repository.unika.ac.id/17267/2/14.D1.0318%20BERNADUS%20NOVIAN%20HERY%20PRABOWO%20%288.45%29.BAB%20I.pdf>
- <http://eprints.umm.ac.id/37954/2/jiptumpp-gdl-ilminarala-47014-2-babi.pdf>