

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA USAHA SINGKONG MELEDAK

Ali Amran Hasibuan¹, Enda Rusniati², Syafwandi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 25 Juni 2026
Revised: 10 Juli 2026
Accepted: 6 agustus 2026
Published: 30 September 2026

Kata kunci:

MSDM Strategik
Kinerja Karyawan
UMKM Kuliner
Singkong Meledak

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di sektor kuliner yang bersifat padat karya umumnya masih menghadapi tantangan berupa rendahnya produktivitas serta tingginya tingkat keluar-masuk karyawan. Kondisi ini banyak dipengaruhi oleh pengelolaan tenaga kerja yang masih dilakukan secara sederhana, tidak terstruktur, dan bersifat ad hoc. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji serta mendeskripsikan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDMS) yang bersifat informal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada usaha Singkong Meledak. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam kepada pemilik usaha sebagai informan kunci dan karyawan operasional sebagai informan utama, yang kemudian dilengkapi dengan observasi partisipatif pasif serta dokumentasi langsung pada proses produksi. Analisis data menggunakan model interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldaña. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha Singkong Meledak menerapkan empat aspek utama MSDMS informal yang saling terintegrasi, yaitu rekrutmen yang menekankan pada karakter fisik serta daya tahan kerja, pelatihan berbasis praktik langsung (on-the-job training) tanpa membebani biaya operasional, sistem penilaian kinerja harian yang transparan dengan pemberian insentif berdasarkan target produksi, serta pembentukan lingkungan kerja yang kolaboratif dan bernuansa kekeluargaan. Penerapan tersebut terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang tercermin dari konsistensi kualitas produk, tercapainya target kuantitas produksi harian, serta meningkatnya efisiensi penggunaan bahan baku melalui penurunan tingkat produk cacat pada proses pengolahan singkong. Kesimpulannya, implementasi MSDMS yang disesuaikan dengan karakteristik UMKM, meskipun dilakukan secara informal, mampu mengurangi kejenuhan kerja, mengoptimalkan keterbatasan sumber daya finansial menjadi efisiensi operasional, serta memperkuat komitmen kerja tim sehingga menciptakan keunggulan kompetitif di sektor industri kuliner kreatif.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Ali Amran Hasibuan
Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Email: aliamranhasibuan481@gmail.com

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar penting dalam perekonomian nasional karena berkontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja serta peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB). Di antara berbagai sektor UMKM, industri kuliner, khususnya makanan ringan tradisional, menunjukkan perkembangan yang cukup pesat dan memiliki peluang pasar yang menjanjikan. Salah satu produk olahan tradisional yang banyak diminati masyarakat Indonesia adalah Singkong Balado. Camilan berbahan dasar singkong ini memiliki cita rasa yang khas serta harga yang relatif terjangkau, sehingga mampu menarik minat konsumen dari berbagai lapisan masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan usaha Singkong Balado memiliki potensi daya saing yang kuat di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif.

Meningkatnya permintaan terhadap produk singkong balado telah mendorong bertambahnya jumlah pelaku usaha yang bergerak pada sektor makanan ringan. Kondisi ini menyebabkan persaingan pasar menjadi semakin kompetitif, ditandai dengan munculnya berbagai inovasi pada aspek produk, kemasan, serta metode pemasaran. Oleh karena itu, keberhasilan suatu usaha singkong balado tidak lagi hanya bergantung pada kualitas produk yang dihasilkan, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan sumber daya internal organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang berperan penting dalam mendukung daya saing dan keberlanjutan usaha di tengah perubahan lingkungan bisnis yang terus berkembang.

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan operasional usaha Singkong Meledak. Karyawan terlibat secara langsung dalam setiap tahapan kegiatan usaha, mulai dari seleksi bahan baku, proses produksi, pengemasan, hingga distribusi dan pelayanan kepada konsumen. Kinerja yang tinggi akan mendukung peningkatan produktivitas, menjaga konsistensi kualitas produk, memastikan penerapan standar kebersihan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, kinerja yang kurang memadai, seperti tingginya tingkat ketidakhadiran, rendahnya ketelitian dalam proses kerja, dan kualitas pelayanan yang kurang baik, berpotensi menurunkan citra usaha serta menghambat pencapaian tujuan dan pertumbuhan bisnis.

Kendati sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu usaha, sebagian besar UMKM yang bergerak di bidang produksi Singkong Meledak masih mengelola tenaga kerjanya dengan pendekatan tradisional dan belum berbasis strategi. Pengelolaan karyawan cenderung dilakukan secara insidental, terbatas pada pemberian kompensasi dan pengawasan pekerjaan sehari-hari. Aspek-aspek penting seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kemampuan karyawan, serta sistem penghargaan dan motivasi belum menjadi perhatian utama. Situasi ini menunjukkan pentingnya implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDMS) agar pengelolaan tenaga kerja dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja dan daya saing usaha.

Berbeda dari pendekatan manajemen sumber daya manusia konvensional yang lebih berfokus pada aktivitas administratif, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDMS) menempatkan pengelolaan tenaga kerja sebagai bagian yang selaras dengan visi, misi, serta sasaran jangka panjang organisasi. Dalam pendekatan ini, berbagai kebijakan SDM, mulai dari proses seleksi karyawan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis seperti penerapan standar keamanan pangan, pemberian imbalan yang proporsional, hingga penciptaan suasana kerja yang mendukung kinerja, dirancang secara terintegrasi untuk meningkatkan produktivitas dan komitmen pekerja. Melalui penerapan MSDMS yang efektif, usaha Singkong Meledak diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi memadai, mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja usaha.

Sejauh ini, kajian mengenai MSDMS umumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar maupun sektor manufaktur berskala luas. Sementara itu, penelitian yang mengkaji penerapan MSDMS pada usaha makanan ringan tradisional yang memanfaatkan bahan baku lokal masih tergolong terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu mendapat perhatian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji peran MSDMS dalam mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja pada usaha Singkong Meledak.

TINJAUAN LITERATUR

1. Landasan Konseptual MSDMS pada Sektor UMKM Kuliner

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (MSDMS) adalah pendekatan modern yang menghubungkan pengelolaan tenaga kerja dengan arah dan tujuan strategis organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), seperti usaha Singkong Balado, fungsi MSDMS tidak lagi terbatas pada kegiatan administratif kepegawaian, melainkan telah berkembang menjadi faktor penting yang mendorong fleksibilitas serta efektivitas operasional bisnis. Menurut **Setiawan & Raharjo (2022)**, implementasi praktik MSDMS pada usaha kuliner skala kecil, seperti penyalarsan kompetensi kerja dengan kebutuhan pasar, terbukti mampu meningkatkan efisiensi produksi secara signifikan. Hal ini diperkuat oleh teori *Resource-Based View* (RBV) yang menyatakan bahwa modal manusia (*human capital*) yang dikelola secara strategis merupakan aset berharga, langka, dan sulit ditiru oleh kompetitor, sehingga menjadi pondasi utama dalam mempertahankan eksistensi bisnis camilan tradisional di pasar yang dinamis (**Wibowo & Utami, 2022**).

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan Sektor Pengolahan Makanan

Kinerja karyawan pada industri pengolahan makanan padat karya ditentukan oleh capaian kerja yang terukur, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang memiliki kontribusi langsung terhadap rantai nilai produk. Pada Usaha Singkong Balado, kinerja tidak hanya dinilai dari tingkat kehadiran karyawan, tetapi juga mencakup aspek teknis, seperti efisiensi penggunaan bahan baku melalui upaya pengurangan limbah saat pengupasan singkong, konsistensi rasa pada bumbu balado, serta kecepatan dalam proses pengemasan produk setiap harinya. (**Kurniawan dkk, 2023**) menjelaskan bahwa indikator kinerja pada industri camilan tradisional sangat bertumpu pada standardisasi kerja (SOP) dan inisiatif karyawan dalam menyortir bahan baku yang cacat sebelum masuk lini produksi. Ketika karyawan memiliki kesadaran kualitas yang tinggi, tingkat kegagalan produk (*defect rate*) dapat ditekan, yang pada akhirnya akan menjaga kepuasan dan loyalitas konsumen terhadap *brand* makanan tersebut (**Wardani, 2022**).

3. Hubungan Kausalitas Praktik MSDMS terhadap Produktivitas Kerja

Penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dilakukan secara konsisten menunjukkan adanya hubungan positif dan searah terhadap peningkatan produktivitas serta motivasi kerja karyawan. Dalam lingkungan UMKM kuliner yang umumnya masih bersifat informal, strategi intervensi dapat diimplementasikan melalui sistem perekrutan yang mempertimbangkan karakteristik fisik dan perilaku calon tenaga kerja, serta melalui pelatihan kerja langsung di tempat kerja (*on-the-job training*). **Arifin (2024)** menegaskan bahwa metode pelatihan langsung di tempat kerja menjadi solusi MSDMS yang efektif bagi keterbatasan anggaran UMKM, karena mampu mempercepat transfer keahlian menggoreng dan membumbui tanpa mengganggu arus kas operasional. Ketika keterampilan teknis ini dipadukan dengan kebijakan evaluasi harian yang transparan dan pemberian insentif berbasis target kuota produksi, motivasi intrinsik karyawan akan terstimulasi untuk menghasilkan *output* kerja yang melampaui standar minimal perusahaan (**Fauzi dkk., 2024**).

4. Optimalisasi Peran MSDMS demi Keunggulan Kompetitif Usaha Singkong Meledak

Secara keseluruhan, optimalisasi peran MSDM dalam Usaha Singkong Balado berfungsi sebagai penghubung yang mengubah potensi individu menjadi kinerja tim yang solid sehingga mampu meningkatkan profitabilitas usaha. Struktur organisasi yang sederhana pada usaha keripik rumahan memudahkan pemilik dalam membangun komunikasi yang terbuka serta menumbuhkan budaya kerja sama di antara karyawan, yang merupakan bagian dari pendekatan MSDM yang bersifat personal. Menurut **Sari (2025)**, iklim kerja yang harmonis dan penuh kolaborasi di area produksi (mulai dari pengupasan, penggorengan, hingga pengemasan) secara langsung meminimalkan risiko kejenuhan kerja dan menurunkan angka perputaran karyawan (*employee turnover*). Dengan demikian, penyalarsan fungsi kompensasi yang adil, pelatihan mutu, dan manajemen lingkungan kerja yang aman akan memastikan Usaha Singkong Meledak memiliki tenaga kerja yang produktif, adaptif, serta mampu bersaing di tengah ketatnya industri kreatif makanan saat ini (**Suryani, 2025**).

METODE

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan pemahaman yang mendalam, komprehensif, dan kontekstual mengenai implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDMS) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada konteks alami Usaha Singkong Balado. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengkaji secara lebih intensif dinamika hubungan antara pemilik usaha dan karyawan, serta proses pengelolaan sumber daya manusia yang tidak sepenuhnya dapat direpresentasikan melalui data kuantitatif.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Usaha Singkong Meledak, Nagari sungai kambut, kecamatan pulau punjung, kabupaten dharmasraya. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*) dengan pertimbangan bahwa usaha tersebut merupakan industri padat karya yang memanfaatkan bahan baku lokal, namun telah menerapkan beberapa praktik MSDMS informal seperti *on-the-job training* dan penyesuaian karakteristik kerja. Penelitian lapangan ini dijadwalkan berlangsung selama tiga bulan, mulai Februari hingga April 2026.

3. Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, subjek penelitian umumnya disebut sebagai informan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang menekankan keterlibatan langsung dengan objek penelitian. Informan dalam penelitian ini kemudian diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu:

3.1. Informan Kunci (Key Informant): Pemilik atau pengelola Usaha Singkong Meledak, selaku pengambil kebijakan strategi kompensasi, rekrutmen, dan pelatihan.

3.2. Informan Utama: Karyawan operasional yang mewakili setiap rantai nilai produksi, yaitu:

Divisi pengadaan, pengupasan, dan penyortiran bahan baku singkong.

Divisi penggorengan dan formulasi bumbu balado.

Divisi pengemasan (*packaging*).

4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang mencakup kata-kata, tindakan, serta dokumen. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode triangulasi, yaitu:

1. Wawancara mendalam (in-depth interview):

Teknik ini dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur untuk mengeksplorasi pandangan pemilik usaha terkait keselarasan visi usaha dengan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, wawancara juga menggali persepsi karyawan mengenai sistem pemberian insentif, pelatihan kerja, serta kondisi iklim kerja yang bersifat kolaboratif di lingkungan kerja.

2. Observasi partisipatif pasif:

Peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi produksi tanpa ikut terlibat dalam proses kerja. Fokus pengamatan mencakup tingkat kedisiplinan karyawan, penerapan standar operasional prosedur (SOP), efisiensi proses pengupasan singkong dalam rangka mengurangi tingkat limbah (defect rate), serta pola interaksi dan hubungan kerja antar karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemilik usaha sebagai informan kunci serta karyawan operasional sebagai informan utama, yang kemudian diperkuat dengan observasi partisipatif pasif dan studi dokumentasi pada proses produksi Usaha Singkong Meledak, diperoleh sejumlah temuan lapangan. Temuan tersebut selanjutnya dikelompokkan berdasarkan dimensi praktik MSDM informal serta indikator kinerja karyawan.

a. Praktik Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Karakteristik

Hasil wawancara dengan pemilik usaha menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak dilakukan melalui prosedur administratif yang formal dan kompleks, melainkan lebih menekankan pada penilaian karakteristik fisik, tingkat ketelitian, serta ketahanan kerja calon karyawan. Aspek-

aspek tersebut dianggap sangat penting karena aktivitas produksi pada industri keripik tradisional membutuhkan tenaga kerja yang intensif serta stamina yang konsisten. Hasil observasi di lapangan juga memperkuat temuan tersebut, di mana karyawan pada bagian pengupasan memiliki kemampuan kerja yang cepat dan ketelitian yang baik dalam memilih kualitas singkong.

b. Pelatihan Langsung di Tempat Kerja / On-the-Job Training

Usaha Singkong Balado menerapkan strategi peningkatan kompetensi melalui pelatihan langsung di lingkungan kerja (on-the-job training). Dalam pelaksanaannya, pemilik usaha menugaskan karyawan yang lebih berpengalaman untuk membimbing pekerja baru secara langsung di area produksi. Hasil wawancara dengan informan dari bagian penggorengan menunjukkan bahwa pendekatan ini membantu mempercepat penguasaan keterampilan teknis, khususnya dalam menentukan waktu penggorengan yang tepat serta menjaga konsistensi formulasi bumbu balado. Metode ini dinilai efektif karena tidak menimbulkan tambahan biaya untuk pelatihan eksternal sehingga tidak mengganggu arus kas operasional usaha.

c. Sistem Evaluasi dan Insentif Berbasis Output

Meskipun struktur tata kelola manajemen pada usaha ini masih cenderung bersifat informal, pemilik usaha telah mengimplementasikan suatu kebijakan strategis yang berorientasi pada peningkatan kinerja melalui mekanisme evaluasi harian yang dilakukan secara transparan. Sistem evaluasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol operasional, tetapi juga menjadi instrumen untuk memastikan ketercapaian target produksi yang telah ditetapkan secara periodik.

Dalam pelaksanaannya, pemilik usaha memberikan insentif atau bonus tambahan di luar upah harian pokok kepada karyawan yang mampu mencapai bahkan melampaui standar kuota produksi yang telah ditentukan. Kebijakan ini dirancang sebagai bentuk penghargaan atas kinerja individu maupun tim, sekaligus sebagai stimulus untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi yang diperoleh dari logbook produksi bulanan, penerapan sistem insentif berbasis output tersebut menunjukkan kontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini tercermin dari konsistensi ritme kerja harian yang lebih terjaga serta kecenderungan karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan capaian produksi. Dengan demikian, sistem evaluasi dan insentif ini tidak hanya berperan sebagai mekanisme pengawasan, tetapi juga sebagai strategi motivasional yang efektif dalam mendukung efisiensi dan produktivitas operasional usaha.

d. Iklim Kerja Kolaboratif dan Hubungan Personal (X4)

Struktur organisasi yang relatif sederhana pada Usaha Singkong Balado berkontribusi terhadap efektivitas komunikasi dua arah yang bersifat terbuka antara pemilik dan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan pada divisi pengemasan, ditemukan bahwa hubungan interpersonal yang terjalin secara dekat serta iklim kerja yang bernuansa kekeluargaan yang harmonis menjadi faktor yang mendorong munculnya persepsi dihargai di lingkungan kerja. Selanjutnya, hasil observasi lapangan menunjukkan adanya budaya kolaboratif yang tercermin melalui praktik saling membantu antar divisi, khususnya ketika salah satu unit kerja, seperti bagian pengemasan, mengalami peningkatan beban kerja secara signifikan.

2. Pembahasan

a. Implementasi MSDMS Informal sebagai Pendorong Efisiensi Operasional UMKM Kuliner

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDMS) pada Usaha Singkong Balado tidak mengharuskan adopsi sistem pengelolaan yang menyerupai struktur korporasi besar yang bersifat birokratis dan kaku. Melalui penerapan pelatihan berbasis praktik langsung (on-the-job training), usaha ini mampu mengonversi keterbatasan sumber daya finansial menjadi keunggulan kompetitif pada aspek operasional. Temuan tersebut konsisten dengan perspektif Resource-Based View (RBV) yang menekankan bahwa modal manusia (human capital), apabila dikelola secara efektif, dikembangkan melalui pelatihan, serta ditempatkan sesuai dengan kebutuhan spesifik proses produksi, merupakan aset strategis yang bernilai tinggi dan memiliki tingkat keterisian (inimitability) yang sulit ditiru oleh pesaing. Selain

itu, pendekatan personal yang diterapkan oleh pemilik usaha dalam proses transfer pengetahuan dan keterampilan pengolahan, khususnya pada teknik penggorengan dan pembumbuan, terbukti mampu menghasilkan standarisasi rasa produk secara konsisten, sekaligus mempertahankan efisiensi operasional karena tidak memberikan tekanan signifikan terhadap arus kas usaha.

b. Kontribusi Praktik MSDMS terhadap Dimensi Kinerja Karyawan Sektor Pengolahan Makanan

Kinerja karyawan pada industri pengolahan makanan padat karya ini tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas output, melainkan aspek teknis kualitas dan efisiensi bahan baku.

Kualitas Hasil Kerja (Quality of Output):

Pelatihan langsung yang dilaksanakan secara intensif memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kesadaran kualitas (quality awareness) karyawan. Pada divisi pengadaan, proses penyortiran bahan baku singkong dilakukan secara lebih ketat, khususnya terhadap bahan yang mengalami cacat sebelum memasuki tahap penggorengan. Upaya tersebut berperan dalam menjaga konsistensi kualitas rasa serta tingkat kerenyahan produk keripik yang dihasilkan.

Kuantitas Hasil Kerja (Quantity of Output):

Implementasi evaluasi kinerja harian yang dikombinasikan dengan sistem insentif berbasis target produksi terbukti menjadi faktor pendorong motivasi kerja karyawan. Skema ini mendorong peningkatan produktivitas, khususnya dalam aktivitas pengupasan dan pengemasan, guna mencapai target kuantitas produksi yang telah ditetapkan serta memperoleh bonus harian secara transparan sesuai capaian kerja.

Efisiensi Penggunaan Bahan Baku:

Pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pemilik usaha, disertai penerapan standar operasional prosedur (SOP) secara konsisten, mampu menekan tingkat pemborosan bahan baku. Pada bagian pengupasan, karyawan menunjukkan peningkatan kehati-hatian dalam proses pengolahan singkong sehingga limbah kulit dapat diminimalkan. Penurunan tingkat produk cacat (defect rate) tersebut turut berimplikasi pada efisiensi biaya penggunaan bahan baku singkong lokal.

c. Strategi Mempertahankan Keunggulan Kompetitif melalui Iklim Kerja Harmonis

Salah satu permasalahan krusial dalam industri rumah tangga makanan ringan tradisional adalah tingginya tingkat *employee turnover* yang umumnya dipicu oleh kejenuhan kerja. Temuan dari analisis kualitatif ini menunjukkan bahwa penguatan iklim kerja kolaboratif serta intensifikasi komunikasi interpersonal yang harmonis antara pemilik usaha dan karyawan pada proses produksi—yang mencakup tahapan pengupasan, penggorengan, hingga pengemasan—berperan signifikan dalam menurunkan risiko tersebut.

Lebih lanjut, implementasi sistem kompensasi yang berkeadilan, pelatihan peningkatan mutu berbasis pendekatan kekeluargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang menjamin keamanan psikologis karyawan terbukti meningkatkan komitmen mereka terhadap keberlanjutan usaha. Kondisi tersebut memperkuat kohesi tim, sehingga potensi individu dapat terintegrasi menjadi kekuatan kolektif organisasi. Dengan demikian, Usaha Singkong Balado memiliki daya saing yang lebih tinggi serta tingkat adaptabilitas yang kuat dalam menghadapi ketatnya persaingan pada industri kuliner kreatif saat ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis kualitatif dan pembahasan mengenai implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDMS) informal pada Usaha Singkong Meledak, dapat disimpulkan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia telah berjalan secara terintegrasi dengan tujuan operasional usaha melalui empat dimensi utama MSDMS informal. Dimensi tersebut meliputi proses rekrutmen yang menitikberatkan pada karakteristik fisik dan ketahanan kerja, pengembangan kompetensi melalui mekanisme *on-the-job training* yang difasilitasi oleh karyawan senior, sistem evaluasi kinerja harian yang dilakukan secara transparan serta dikombinasikan dengan skema insentif berbasis target produksi, serta pembentukan iklim kerja yang kolaboratif dengan nuansa kekeluargaan.

Implementasi MSDMS informal tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan operasional, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun efisiensi penggunaan bahan baku. Proses pelatihan langsung yang dilakukan secara berkelanjutan mampu membentuk kesadaran kualitas (*quality awareness*) yang tercermin pada konsistensi cita rasa bumbu balado serta tingkat kerenyahan produk. Selain itu, pemberian insentif berbasis pencapaian target terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan volume produksi harian. Pengawasan langsung oleh pemilik usaha juga berperan dalam menurunkan tingkat produk cacat (*defect rate*) serta meminimalkan limbah bahan baku, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efisiensi biaya operasional.

Lebih lanjut, penguatan iklim kerja yang harmonis serta komunikasi interpersonal dua arah antara pemilik dan karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan keamanan psikologis di lingkungan kerja. Pendekatan berbasis kekeluargaan yang diterapkan, ditunjang dengan struktur organisasi yang sederhana, terbukti mampu mengurangi tingkat kejenuhan kerja serta menekan *employee turnover* yang umum terjadi pada sektor usaha padat karya. Dengan demikian, implementasi MSDMS informal tersebut mampu mentransformasikan keterbatasan sumber daya finansial UMKM menjadi kekuatan kolektif organisasi dalam mempertahankan daya saing pada industri kuliner kreatif yang semakin kompetitif.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi strategis yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Standarisasi Prosedur Operasional (SOP) Tertulis

Walaupun pelatihan langsung (on-the-job training) telah diterapkan secara efektif, pemilik usaha disarankan untuk mulai menyusun dan mendokumentasikan SOP teknis secara sederhana. Misalnya meliputi takaran baku bumbu balado serta waktu penggorengan yang ideal. Dokumentasi ini dapat dibuat dalam bentuk tulisan maupun visual yang ditempatkan di area produksi agar mudah dipahami. Hal ini bertujuan untuk menjaga konsistensi kualitas produk, terutama jika terjadi pergantian karyawan berpengalaman di kemudian hari.

2. Formalisasi Sistem Pencatatan Kinerja

Sistem evaluasi harian serta pemberian insentif yang sudah berjalan secara transparan sebaiknya didukung dengan pencatatan yang lebih sistematis, baik melalui buku log maupun sistem digital sederhana. Dengan adanya data kinerja yang terdokumentasi dengan baik, pemilik usaha dapat memantau perkembangan produktivitas secara berkala serta mempermudah perencanaan kebutuhan tenaga kerja, khususnya pada saat terjadi peningkatan permintaan musiman.

3. Peningkatan Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mengingat proses produksi seperti pengupasan dan penggorengan membutuhkan tenaga fisik yang cukup tinggi, maka aspek kenyamanan dan keselamatan kerja perlu lebih diperhatikan. Hal ini dapat dilakukan melalui perbaikan sirkulasi udara di area penggorengan serta penyediaan alat pelindung diri seperti celemek, sarung tangan, dan masker. Upaya ini penting untuk menjaga kesehatan, keselamatan, serta kebersihan lingkungan kerja karyawan.

REFERENSI

- Almubarak, A., & Setyanti, A. M. (2021). Strategi manajemen sumber daya manusia pada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) sektor kuliner dalam mempertahankan keberlangsungan usaha. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 195-208.
- Arifin, M. (2024). Metode pelatihan langsung (on-the-job training) sebagai solusi efektif manajemen sumber daya manusia pada UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 45-58. <https://doi.org/10.3126/jmk.v12i1.4567>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. (Catatan: Ini adalah referensi master wajib untuk Teori Resource-Based View / RBV yang Anda sebutkan di naskah).

- Fauzi, A., Rahmawati, E., & Lestari, S. (2024). Pengaruh evaluasi kerja harian dan insentif berbasis output terhadap motivasi kerja karyawan sektor informal. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 9(2), 112-125. <https://doi.org/10.2107/jrmb.v9i2.8910>
- Kurniawan, R., Saputra, H., & Wahyuni, T. (2023). Standardisasi kerja dan indikator kinerja karyawan pada industri camilan tradisional padat karya. *Jurnal Pengolahan Makanan Nusantara*, 5(3), 201-214.
- Marwansyah, M., & Mukti, A. (2023). Informal human resource management practices and employee performance in creative culinary MSMEs. *International Journal of Business and Social Science Research*, 4(2), 85-94.
- Sari, D. P. (2025). Analisis iklim kerja kolaboratif dalam menurunkan employee turnover pada industri rumah tangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(1), 78-91. <https://doi.org/10.3099/jpio.v14i1.2345>
- Putri, R. A., & Handayani, S. (2023). Implementasi manajemen sumber daya manusia strategik informal dalam menekan tingkat turnover karyawan pada industri kreatif. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 32-45.
- Prasetyo, H., & Utami, W. (2022). Pengaruh on-the-job training dan budaya kekeluargaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri keripik rumahan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(2), 143-154.
- Setiawan, B., & Raharjo, T. (2022). Implementasi praktik MSDM strategis pada usaha kuliner skala kecil untuk meningkatkan efisiensi produksi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen UMKM*, 3(2), 89-102.
- Suryani, L. (2025). Penyelarasan fungsi kompensasi dan manajemen lingkungan kerja demi keunggulan kompetitif industri kreatif makanan. *Jurnal Strategi Bisnis dan Pemasaran*, 13(2), 150-163.
- Suryani, T., & Cahyono, D. (2021). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi pada usaha kecil pengolahan makanan tradisional. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 101-115.
- Wardani, A. K. (2022). Pengaruh kesadaran kualitas (quality awareness) karyawan terhadap defect rate pada industri pengolahan makanan lokal. *Jurnal Manajemen Mutu Operasional*, 8(4), 315-327. <https://doi.org/10.4123/jmmo.v8i4.6789>
- Wibowo, A., & Utami, R. (2022). Penerapan Resource-Based View (RBV) dalam mempertahankan eksistensi bisnis camilan tradisional. *Jurnal Teori dan Aplikasi Manajemen*, 15(3), 240-255.
- Prasetyo, H., & Utami, W. (2022). Pengaruh on-the-job training dan budaya kekeluargaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri keripik rumahan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(2), 143-154.