

Kajian Literatur : Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan

Ririn Yuzarni^{a,1,*}, Sri Nova Deltu^{a,2}, Aldo Anugrah^{a,3}

^a Program Studi Bisnis Jasa Makanan, Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat, Jl. Penjernihan III Gunung Pangilun, Padang Sumatera Barat, 25137, Indonesia
¹ryuzarni@yahoo.com, ²srinovadeltu@yahoo.com, ³anugrahaldo46@gmail.com
* penulis korespondensi

ABSTRACT

The contributions of human resource management functions are prevalent everywhere, especially in the entrepreneurship world. Principally, the purpose of this literature research is to achieve consistent outcomes about the correlation between this human resource management function contribution and culinary business chronologically, sourced from journals and books related to the utilization of literature observation method. Furthermore, this research is conducted in qualitative descriptive means using literature observation methods sourced from several journals about culinary business. Certainly, this writing attempts to create original contributions in development on both of the variables itself. The final point of this research is in the form of summaries, on the fact that the contributions of human resource management functions affect deeply in how the business should be working, especially in culinary business.

Keywords: *business, culinary, human resource, management*

ABSTRAK

Peran dari fungsi manajemen sumber daya manusia selalu menjadi topik menarik dimana saja, diseluruh dunia, terutama di dunia wirausaha. Pada dasarnya tujuan dari penelitian literatur ini adalah untuk mendapatkan hasil yang konsisten, tentang korelasi peran dari fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap bisnis jasa makanan secara kronologis yang bersumber dari jurnal dan buku yang terkait. Lebih lanjut, penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif menggunakan metode observasi literatur yang bersumber dari beberapa jurnal terkait bisnis jasa makanan. Tentu saja, tulisan ini menciptakan kontribusi orisinalitas untuk pengembangan hubungan kedua variabel itu sendiri. Poin terakhir dari penelitian ini adalah dalam bentuk kesimpulan yang menunjukkan fakta bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran dan sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu usaha, khususnya pada bisnis jasa makanan.

Kata Kunci: *bisnis, kuliner, manajemen, sumber daya manusia*

1. Pendahuluan

Seperti yang telah diketahui, ada beberapa anggapan yang menyatakan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan keberlanjutan suatu bisnis atau usaha, tidak terkecuali pada bisnis jasa makanan. Konsep dari fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri banyak digunakan, dicari, dan dikembangkan, di berbagai sektor usaha. Hal tersebut bukan tidak berdasar, mengacu pada definisi manajemen sumber daya manusia yang baru-baru ini dipopulerkan oleh Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan

dan masyarakat”. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa peran MSDM memang berperan penting bagi kelangsungan suatu usaha. Lalu, bagaimana dengan “fungsi” dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri? Hamali (2018) membagi fungsi-fungsi tersebut kedalam sepuluh bagian, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Seterusnya, apakah definisi dan fungsi yang telah disebutkan tersebut sudah bisa dijadikan bukti nyata tentang peran penting fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan suatu usaha?. Sesungguhnya penelitian ini berupaya untuk mendapatkan hasil yang konsisten, yang dapat menunjukkan interpretasi yang tepat dan pemahaman historis dalam konstruksi keterlibatan fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap jalannya suatu bisnis / usaha, khususnya di sektor bisnis jasa makanan. Dalam hal ini, setidaknya melibatkan beberapa jurnal terkait dan dan relevan untuk dieksplorasi.

Mengacu pada pernyataan Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto yang disampaikan pada siaran pers 2017 lalu, mengungkapkan bahwa industri jasa makanan diproyeksi masih menjadi salah satu sektor andalan penopang pertumbuhan manufaktur dan ekonomi nasional di masa mendatang (Anonim, 2017). Pernyataan tersebut menjadi dasar dan pondasi seberapa pentingnya peran dari fungsi manajemen sumber daya manusia bagi perkembangan bisnis jasa makanan agar dapat selalu produktif dan berdaya saing global. Bukan tidak berdasar, segala sesuatu yang berkaitan dengan keberhasilan suatu bisnis, memang tidak akan terlepas dari peran “*human*” dan juga pendukungnya. Sehingga, paparan tersebut cukup menjadi alasan bagi Penulis untuk menjadikan topik ini sebagai objek dalam studi literatur ini, dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang konsisten, tentang korelasi peran dari fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap bisnis jasa makanan secara kronologis yang bersumber dari jurnal dan buku yang terkait.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metodologi yang digunakan adalah metode kepustakaan atau kajian literatur. Bugin (2008) mengartikan kajian literatur sebagai salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial untuk menemukan data historis. Sedangkan Sugiyono (2013) memandang kajian literatur sebagai notasi terhadap peristiwa-peristiwa sebelumnya dalam bentuk tulisan, gambar, dan kreasi monumental dari beberapa orang. Dalam hal ini sumber penelitian cenderung bersifat sekunder, yaitu data yang diperlukan dalam mendukung hasil penelitian dari literatur, artikel, dan sumber manapun yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, disertakan sumber literatur dari beberapa buku, jurnal, maupun situs internet.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini, akan mengulas beberapa jurnal terkait definisi dari fungsi manajemen sumber daya manusia dan juga bisnis jasa makanan. Seterusnya mencoba untuk mengeksplorasi hubungan dan pengaruh antara fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri terhadap bisnis jasa makanan.

Pada definisi pertama mengacu pada Hasibuan (2019), yang mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Hamali (2018) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Tidak jauh berbeda dengan definisi sebelumnya, Bintoro dan Daryanto (2017), memandang manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Lebih lanjut, Hamali (2019) menjabarkan fungsi manajemen sumber daya manusia ke dalam 10 bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan
Menurutnya, perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.
2. Pengorganisasian
Dalam hal ini, pengorganisasian dikatakan sebagai kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan Pengadaan
Dikatakan bahwa pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
5. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
6. Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
7. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
8. Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

Melihat dari penjabaran diatas, fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia tersebut memang berfokus pada hak, kebutuhan, dan kewajiban karyawan, juga pemberian fasilitas kepada karyawan yang nantinya bertujuan untuk pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Selanjutnya, kita mencoba untuk mencari makna dari bisnis jasa makanan. Definisi berikut dikemukakan oleh Kardigantara (2006), yang mengatakan bahwa jasa makanan / boga adalah suatu pengelolaan makanan baik yang ditangani perorangan maupun perusahaan yang menyediakan makanan di suatu tempat guna memenuhi berbagai kebutuhan penyediannya didasarkan atas pesanan. Sehingga, dapat ditangkap makna dari bisnis jasa makanan, yaitu kegiatan yang dilakukan individu dan organisasi yang menciptakan nilai melalui pengelolaan makanan di suatu tempat, sesuai dengan kebutuhan pesanan.

Seterusnya, pada bagian pendahuluan telah disebutkan bahwa ada beberapa anggapan yang menyatakan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan keberlanjutan suatu bisnis atau usaha, tidak terkecuali pada bisnis jasa makanan. Konsep dari fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri banyak digunakan, dicari, dan dikembangkan, di berbagai sektor usaha. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan beberapa penelitian berikut, yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel penelitian terdahulu.

Tabel 3.1 Hasil Penelitian Terkait Peran Fungsi MSDM Terhadap Bisnis Jasa Makanan

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Portania & Indriyani (2013): Pengelolaan dan Pengembangan Fungsi SDM Pada Restoran Kapin di Surabaya	Metode kualitatif deskriptif menggunakan teknik pengambilan sampel <i>purposive sampling</i> .	Pengelolaan dan pengembangan fungsi SDM diterapkan dengan baik pada restoran Kapin Surabaya. Pengaruhnya adalah pada kualitas bahan makanan yang baik dan tingginya loyalitas konsumen.
2.	Soewanda (2015): Strategi Pengembangan Usaha Makanan dan Minuman Pada Rumah Makan Nasi Bebek Pak Janggut di Surabaya	Metode kualitatif deskriptif melalui wawancara.	Pengembangan dalam hal <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang kurang terhadap karyawan menyebabkan kurangnya performa karyawan saat bekerja di Rumah Makan Pak Janggut.
3.	Jodi (2015): Analisis Manajemen SDM Pada Bisnis Waralaba Rumah Makan	Metode kualitatif deskriptif melalui wawancara.	Seluruh fungsi SDM diterapkan dengan sangat baik pada bisnis waralaba Rumah Makan Wong Solo Cabang Banjarmasin. Pengaruhnya adalah pada kualitas

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Wong Solo Cabang Banjarmasin		bahan makanan yang sangat terjaga dan tingginya loyalitas konsumen.
4.	Orvala, Yusiana, Ningrum (2019): Analisa Konsep Usaha Roti Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia	Metode kualitatif deskriptif, mengacu pada <i>context of discovery</i> .	Kompensasi berupa insentif / bonus yang adil membuat karyawan berpikir bahwa perusahaan memberi hak karyawan secara profesional, sehingga berdampak pada profesionalisme karyawan untuk selalu menjaga kualitas dan gizi <i>bakery</i> hingga sampai ke tangan konsumen.
5.	Maarif, Arismayanti, Putra (2019) Strategi Perencanaan MSDM di Hotel The Patra Resort and Villas Bali Kabupaten Badung Bali	Metode kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan.	Perencanaan SDM yang belum optimal pada hotel The Patra Resort and Villas Bali, menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan pada hotel tersebut.
6.	Ashary (2019): Strategi MSDM Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner di Kabupaten Jember”	Metode kualitatif deskriptif melalui survey secara <i>purposive sampling</i> .	Kualitas produk (makanan) yang kurang bagus, kurangnya produktivitas karyawan, masalah pemasaran dan <i>sustainability</i> ditemukan hampir di seluruh kawasan industri kuliner Kabupaten Jember.
7.	Riskarini, Putriana, Nisa (2020): Pengelolaan SDM UMKM Kuliner Binaan di Cempaka Putih Jakarta Pusat	Metode kualitatif deskriptif melalui wawancara dan observasi.	Kinerja para pelaku UMKM binaan Cempaka Putih belum maksimal seperti pembagian tugas yang masih sederhana, pengadministrasian hasil penjualan yang belum rapi dan pemberian kompensasi yang belum terukur.
8.	Handayani, Vitria, Hadini (2021):	Metode kualitatif deskriptif melalui	Penerapan fungsi MSDM dalam hal pembinaan karyawan masih

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Analisis Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kordinat Café Banjarmasin	wawancara, observasi dan dokumentasi.	sangat kurang, sehingga berdampak pada aktivitas operasional Café Kordinat yang tidak berjalan dengan maksimal.
9.	Yani, Ditama, Pohan (2021): Peningkatan Mutu Pelayanan Melalui Implementasi Manajemen SDM	Metode kualitatif, dengan pendekatan studi kasus.	Kualitas SDM yang masih kurang bagus pada Kafé Gao, sehingga berdampak pada kurangnya loyalitas dari para pelanggan yang mengancam keberlangsungan/eksistensi kafe.
10.	Risnawati, dkk (2022) Strategi pengembangan SDM Pada UMKM Kota Palu di Era Pandemi Covid 19	Metode kualitatif deskriptif, melalui penyebaran angket kuesioner dan wawancara.	Kurangnya keahlian karyawan dalam berinovasi menciptakan produk, kinerja yang tidak maksimal, serta proses SDM yang masih manual sangat berpengaruh pada target penjualan produk yang terus menurun dan lemahnya eksistensi UMKM Kota Palu.

Berdasarkan penelitian terdahulu, didapati gambaran bahwa Portania dan Indriyani (2013) menemukan fakta bahwa pengelolaan dan pengembangan fungsi SDM yang diterapkan dengan baik pada suatu restoran, memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap output jasa yang mereka hasilkan. Dimana, dampaknya adalah terjaganya mutu dan kualitas bahan makanan hingga ke tangan konsumen serta berujung pada tingginya loyalitas konsumen. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, yang berobjek pada Restoran Kapin di Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu “fungsi pengembangan” dimana, pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi pengembangan sebagai salah satu bagian dari fungsi MSDM sudah diterapkan dengan baik pada karyawan Restoran Kapin di Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Soewanda (2015) menunjukkan adanya kenyataan bahwa fungsi MSDM, khususnya pengembangan dalam hal *reward* dan *punishment* tidak begitu diterapkan dengan baik terhadap karyawan. Dampaknya adalah berkurangnya performa karyawan saat bekerja di tempat kerja mereka. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui wawancara, dengan objek yang ditujukan pada Rumah Makan Pak Janggut Surabaya. Poin yang dapat ditangkap dari penelitian ini, bahwa fungsi MSDM salah satunya fungsi “kompensasi” yaitu pemberian balas jasa berupa uang atau insentif

lainnya, tidak diterapkan dengan baik. Sehingga berdampak pada berkurangnya performa karyawan RM Pak Janggut dalam melayani konsumen.

Selanjutnya pada penelitian ketiga oleh Jodi (2015) didapati hasil bahwa apabila fungsi MSDM diterapkan dengan baik pada suatu bisnis waralaba, maka akan berpengaruh pada loyalitas konsumen. Hasil penelitian tersebut ditemukan di Rumah Makan Wong Solo Cabang Banjarmasin. Disana, fungsi MSDM diterapkan dengan sangat baik, terutama pada pelatihan *skill* bagi setiap elemen karyawannya, sehingga berpengaruh pada kualitas bahan makanan yang sangat terjaga dan tingginya loyalitas konsumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi “pengembangan” dimana, pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi pengembangan sebagai salah satu bagian dari fungsi MSDM sudah diterapkan dengan baik pada karyawan Rumah Makan Wong Solo Cabang Banjarmasin.

Pada penelitian keempat oleh Orvala dkk (2019) mendapati hasil bahwa fungsi MSDM khususnya kompensasi berupa insentif / bonus yang adil dapat membuat karyawan bekerja secara *fair*. Mereka berpikir bahwa perusahaan memberi hak karyawan secara adil dan profesional, sehingga berdampak pada profesionalisme karyawan untuk selalu menjaga kualitas dan gizi *bakery* hingga sampai ke tangan konsumen. Penelitian tersebut berlokasi di Je’ Bread bakery. Hasil penelitian ini sejalan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu “kompensasi” yaitu pemberian balas jasa berupa uang atau insentif lainnya, yang sudah diterapkan dengan sebagaimana mestinya, sehingga berdampak pada profesionalisme karyawan baik dalam mengolah bahan makanan maupun dalam hal pelayanan terhadap konsumen toko Je’ Bread bakery.

Seterusnya, pada penelitian kelima oleh Maarif, dkk (2019) menemukan fakta bahwa perencanaan SDM yang belum optimal pada hotel The Patra Resort and Villas Bali, menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan pada hotel tersebut. Penelitian tersebut tidak mendukung salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi “perencanaan”, dimana perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.

Pada penelitian keenam oleh Ashary (2019) juga melihat penemuan kualitas produk (makanan) yang kurang bagus pada sektor bisnis kuliner daerah Jember. Selain itu, juga ditemukan fakta kurangnya produktivitas karyawan, masalah pemasaran dan *sustainability* ditemukan hampir di seluruh kawasan industri kuliner Kabupaten JEMBER tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui survey secara *purposive sampling*. Berbicara mengenai “produktivitas” sangat erat kaitannya dengan “pengembangan” SDM. Djuwita (2011) mengungkapkan bahwa pengembangan SDM yang direncanakan dengan baik akan menghasilkan *output* yang bermutu. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berujung pada efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Sehingga, poin yang dapat diambil adalah, penelitian oleh Ashary (2019) ini tidak sejalan dengan fungsi “pengembangan” tersebut.

Lalu, pada penelitian ketujuh oleh Riskarini, dkk (2020) yang dilakukan pada sektor UMKM binaan Cempaka Putih, menemukan fakta bahwa kinerja para pelaku UMKM binaan Cempaka Putih belum maksimal seperti pembagian tugas yang masih sederhana,

pengadministrasian hasil penjualan yang belum rapi dan pemberian kompensasi yang belum terukur. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa fungsi MSDM yaitu “pengorganisasian”, yaitu terkait dengan pembagian kerja dan juga fungsi “kompensasi” berupa gaji yang tidak terukur menyebabkan karyawan tidak bersemangat saat bekerja.

Begitu juga dengan penelitian ke delapan oleh Handayani, dkk (2021) yang dilakukan di Kafe Kordinat, menemukan fakta bahwa penerapan fungsi MSDM dalam hal pembinaan karyawan disana masih sangat kurang, sehingga berdampak pada aktivitas operasional kafe yang tidak berjalan dengan maksimal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Dapat diambil poin bahwa penelitian ini tidak mendukung salah satu fungsi MSDM, yaitu fungsi “pengendalian” yang merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Dapat disimpulkan bahwa pihak manajemen Kafe Kordinat belum maksimal dalam hal pengendalian karyawannya, sehingga aktivitas operasional kafe tidak dapat berjalan dengan lancar.

Seterusnya pada penelitian kesembilan oleh Yani, dkk (2021) yang dilakukan di kafe Gao Jambi juga menemukan fakta bahwa kualitas SDM disana masih kurang bagus, sehingga berdampak pada kurangnya loyalitas dari para pelanggan yang mengancam keberlangsungan/eksistensi kafe. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan studi kasus. Kesimpulannya, penelitian ini tidak sejalan dengan fungsi MSDM yaitu “pengembangan” terkait kualitas karyawan yang buruk (keterampilan yang kurang) sehingga pelanggan kafe menjadi berkurang.

Terakhir, pada penelitian kesepuluh oleh Risnawati, dkk (2022) yang berlokasi di sektor UMKM Kota Palu juga menemukan fakta bahwa kurangnya keahlian karyawan dalam berinovasi menciptakan produk, kinerja yang tidak maksimal, serta proses SDM yang masih manual disana, sangat berpengaruh pada target penjualan produk yang terus menurun, sehingga melemahkan eksistensi dari UMKM tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, melalui penyebaran angket kuesioner dan wawancara. Sama halnya dengan penelitian-penelitian sebelumnya, masih berkaitan dengan fungsi MSDM “pengembangan”. Dimana karyawan yang terlibat di sektor UMKM Kota Palu rata-rata tidak memiliki skill kompetensi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan operasional di sektor UMKM tersebut. Dampaknya adalah pada pelemahan eksistensi usaha karna penjualan yang terus menerus menurun.

4. Kesimpulan

Menjawab permasalahan yang telah disebutkan pada bagian pendahuluan, penulis menemukan fakta bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran dan sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu usaha, khususnya pada bisnis jasa makanan. Pernyataan tersebut bukan tidak berdasar. Mengacu pada beberapa jurnal yang telah dieksplorasi sebelumnya mendapati hasil, bahwa fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia khususnya pengembangan karyawan, kompensasi berupa insentif yang dijalankan dengan baik, maka hasilnya akan terlihat pada baiknya kinerja karyawan yang berujung pada terjaganya kualitas makanan yang ditawarkan pada konsumen. Beberapa jurnal sebelumnya

juga menemukan fakta sebaliknya, jika fungsi-fungsi tersebut tidak dijalankan dengan sebagaimana mestinya (hak dan pemenuhan kebutuhan karyawan), maka karyawan tidak akan sanggup bekerja secara profesional, sehingga output sajian makanan yang berkualitas (sebagai output akhir dari bisnis jasa makanan) tidak akan didapatkan dengan baik pula.

5. Ucapan Terima Kasih

Ungkapan syukur tak henti-hentinya Penulis sampaikan kepada Allah SWT. Karena tanpa pertolongan Nya, tulisan ini tidak berarti apa-apa. Seterusnya kepada kedua orang tua dan saudara-saudara yang terus memberikan *support*. Juga pada tim penulisan jurnal ini serta sahabat-sahabat Dosen POLITA SUMBAR yang saling menguatkan setiap kegiatan, sekali lagi terima kasih.

Pustaka

- Anonim. (2017). Industri makanan dan minuman masih jadi andalan. Diakses pada 1 Juni 2022 dari <https://kemenperin.go.id/artikel/18465/Industri-Makanan-dan-Minuman-Masih-Jadi-Andalan>).
- Ashary, Luckman. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas karyawan industri kuliner di kabupaten jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 17 (2), 32-51.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Bugin, Burhan. (2008). *Penelitian kualitatif: komunikasi, ekonomi, kebijakan publik dan ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Djuwita, T.M. (2011). Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10 (9), 15-21.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handayani, T., Vitria, A., & Hadini, M. (2021). Analisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kordinat café Banjarmasin. *Artikel UNISKA Repository*.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jodi, Pamungkas. (2015). Analisis manajemen sdm pada bisnis waralaba rumah makan wong solo cabang Banjarmasin. *Artikel UIN Antasari Repository*.
- Kardigantara, S. (2006). *Diklat: Operasional Katering*. Bandung.
- Maarif, M.I., Arismayanti, N.K., & Putra, A.M. (2019). Strategi perencanaan manajemen sumber daya manusia di hotel the patra resort and villas bali di Kabupaten Badung Bali. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas (JKH)*, 3 (1), 211-225.
- Orvala, V., Yusiana, S., & Ningrum L. (2019). Analisa konsep usaha roti dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 3 (3), 236-244
- Portania, C.N. & Indriyani, R. (2013). Pengelolaan dan pengembangan fungsi sumber daya manusia pada restoran kapin di Surabaya. *Jurnal AGORA*, 1 (1), 9-10.

- Riskarini D, Putriana L, & Nisa C. (2020). Pengelolaan sdm umkm kuliner binaan di Cempaka Putih. *Jurnal Abdimas*, 2 (1), 1-12.
- Risnawati, Wirastuti, W., Sriwanti, Fera, Surayya, Asriadi, & Indrianingsih, M. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia (sdm) pada umkm Kota Palu di era pandemi covid 19. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24 (1), 67-80.
- Soewanda, Tommy. (2015). Strategi Pengembangan usaha makanan dan minuman pada rumah makan nasi bebek pak janggut di Surabaya. *Jurnal AGORA*, 3 (1), 559-568.
- Sugiyono. (2013). *Metode pendekatan penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Yani A., Ditama R.A., & Pohan, M.M. (2021). Peningkatan mutu layanan melalui implementasi manajemen sumber daya manusia. *Jurnal PUBLIK STIA Bina Taruna Gorontalo*, 8 (2), 170-179.