

## Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Pada Pelaku UMKM Jajanan Tradisional Pasar Karang Jasi

Ni Nengah Sugiantari<sup>1)</sup>, Edy Candra<sup>2)</sup>

<sup>1</sup> Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

email: nengahtari692@gmail.com

<sup>2</sup> Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

### Abstract

This study aims to analyze employee competency development in traditional snack UMKM located in Pasar Karang Jasi, focusing on experiential learning and mentoring by the business owner. The phenomenon underlying this study is the limited employee competence, lack of formal training, and the dominant role of the owner, which create a gap between required skills and actual employee abilities. A descriptive qualitative method was employed, using in-depth interviews with three employees (Intan, Dayu, and Nengah) and one business owner (Reni), supported by direct observation of production activities. Thematic analysis was applied to identify core aspects of competency development, such as independence, creativity, motivation, and related challenges. The results show that hands-on practice and mentoring enhance technical and non-technical skills, self-confidence, and work motivation. However, limitations in time, resources, and dependence on the owner remain obstacles to independence. This research contributes to the literature on human resource development in UMKM and offers practical insights for owners to design effective and sustainable employee development strategies. Appropriate human resource development improves competence while strengthening UMKM sustainability and competitiveness.

**Keywords:** Human Resources Development, Traditional Snacks MSMEs, Employee Competence, Mentoring, Direct Practice

### A. Latar Belakang Teoritis

Industri usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki posisi strategis dalam struktur perekonomian Indonesia, tidak hanya sebagai penyumbang besar terhadap penyerapan tenaga kerja, tetapi juga sebagai motor penggerak aktivitas ekonomi masyarakat. Pada sektor tertentu seperti jajanan tradisional, UMKM berperan penting dalam menjaga keberlanjutan warisan kuliner lokal yang menjadi identitas budaya suatu daerah. UMKM jajanan tradisional sering kali beroperasi dalam skala rumah tangga dan menjadi salah satu sumber pendapatan utama bagi keluarga, sekaligus memberikan kontribusi terhadap dinamika ekonomi lokal, khususnya di pasar-pasar tradisional yang menjadi pusat aktivitas perdagangan.

Meskipun demikian, sektor ini masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait keterbatasan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Keterbatasan tersebut mencakup kurangnya keterampilan teknis dalam pengolahan produk, minimnya pengetahuan mengenai standar operasional, serta lemahnya kemampuan adaptasi terhadap perubahan permintaan konsumen. Kondisi SDM yang belum optimal dapat

berdampak langsung pada rendahnya produktivitas, kualitas produk yang tidak konsisten, serta sulitnya UMKM mempertahankan daya saing dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM, baik melalui program pelatihan, pendampingan, maupun mekanisme pembelajaran berbasis pengalaman, terbukti mampu meningkatkan kinerja UMKM secara signifikan. Pelatihan yang dilakukan secara terarah dapat memperkuat kemampuan teknis, meningkatkan efisiensi produksi, serta mendorong inovasi dalam proses usaha. Selain itu, strategi pengembangan kompetensi yang berkelanjutan juga dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, memperbaiki budaya kerja, dan menciptakan SDM yang lebih adaptif terhadap tantangan pasar (Adiguna et al., 2024). Dengan demikian, penguatan kapasitas SDM menjadi komponen krusial dalam mendukung keberlanjutan UMKM jajanan tradisional, terutama di tengah persaingan usaha yang semakin ketat.

Meskipun banyak program pelatihan dan intervensi ditujukan untuk UMKM,

implementasinya di tingkat usaha mikro termasuk UMKM jajanan tradisional sering menghadapi hambatan praktis seperti keterbatasan waktu, sumber daya finansial, rendahnya akses ke materi pelatihan yang relevan, serta minimnya adaptasi program terhadap konteks lokal dan kearifan setempat. Selain itu, sebagian besar penelitian empiris yang mengkaji SDM pada UMKM bersifat umum atau kuantitatif agregat; studi yang mendeskripsikan strategi pengembangan kompetensi pada level usaha mikro dengan pendekatan kualitatif (studi kasus, wawancara) relatif terbatas, khususnya yang mengaitkan praktik informal pemilik dan pengalaman kerja karyawan sebagai sumber pembelajaran utama (Sono & Limpo, 2024). Dari kajian literatur juga muncul tema pentingnya mengintegrasikan pendekatan manajemen pengetahuan dan kearifan lokal dalam strategi pengembangan SDM UMKM. Pendekatan semacam ini memungkinkan transfer keterampilan yang relevan secara kontekstual dan menjaga nilai budaya sambil meningkatkan kapabilitas operasional. Namun, bukti empiris mengenai bagaimana pemilik UMKM merumuskan dan menerapkan strategi pengembangan kompetensi terutama pada UMKM jajanan tradisional yang berskala mikro dan berbasis komunitas masih sedikit. Hal ini menimbulkan kebutuhan penelitian yang mendeskripsikan dan menganalisis strategi pengembangan kompetensi SDM pada UMKM skala mikro secara lebih rinci (Meyana et al., 2025).

Berdasarkan fenomena dan keterbatasan penelitian terdahulu, penelitian ini berfokus pada analisis strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada UMKM Jajanan Tradisional Karang Jasi dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui wawancara mendalam dan observasi. Penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan utama: Bagaimana kompetensi SDM dan strategi pengembangannya pada UMKM Jajanan Tradisional Karang Jasi, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya? Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi SDM serta strategi pengembangannya pada UMKM Jajanan Tradisional Karang Jasi, sekaligus

mengidentifikasi hambatan dan merumuskan rekomendasi perbaikan.

Kontribusi penelitian diharapkan bersifat teoritis menambah literatur studi kasus pengembangan SDM pada UMKM mikro berbasis makanan tradisional serta praktis memberikan rekomendasi yang aplikatif untuk pemilik usaha, pembina UMKM, dan pembuat kebijakan lokal.

#### Literatur review

##### 1. Peranan Kompetensi SDM dalam Kinerja UMKM

Kompetensi sumber daya manusia (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) dipandang sebagai faktor penentu daya tahan dan pertumbuhan UMKM. Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa kompetensi yang memadai meningkatkan kapasitas operasional, kualitas produk, inovasi, dan kemampuan bersaing UMKM dalam pasar lokal maupun regional. Penelitian penelitian terapan pada konteks UMKM menekankan bahwa peningkatan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja usaha, namun pencapaian kompetensi seringkali terhambat oleh keterbatasan akses pelatihan dan sumber daya (Malikhah et al., 2024).

##### 2. Analisis Kebutuhan Pelatihan sebagai Basis Pengembangan Kompetensi

Efektivitas program pengembangan SDM bergantung pada ketepatan analisis kebutuhan pelatihan. Studi yang menelaah UMKM binaan menunjukkan bahwa pelaksanaan training yang relevan dengan kebutuhan teknis dan manajerial pelaku UMKM mampu meningkatkan keterampilan praktis dan produktivitas, asalkan materi, waktu pelaksanaan, dan metode pendampingan disesuaikan dengan konteks lokal. Oleh karena itu, analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis) menjadi langkah awal yang krusial sebelum merancang intervensi peningkatan kompetensi (Rahmaturrahman, 2022).

##### 3. Knowledge Management dan Pembelajaran Organisasi pada UMKM

Pendekatan manajemen pengetahuan (knowledge management) termasuk dokumentasi praktik terbaik, mentoring antar pekerja, dan mekanisme berbagi pengalaman terbukti meningkatkan inovasi dan kapabilitas organisasi pada skala UMKM. Model-model KM yang dikembangkan khusus untuk UMKM menekankan formalitas proses

pembelajaran yang sederhana namun sistematis sehingga pengetahuan tacit pemilik dan pekerja dapat ditransformasikan menjadi keterampilan yang dapat direplikasi. Hal ini relevan untuk usaha tradisional yang banyak mengandalkan transfer keterampilan antar generasi atau antar pekerja melalui praktik kerja sehari-hari (Utami & Ferdiansah, 2017).

#### 4. Praktik HR Berkelanjutan (Sustainable HR) pada MSMEs

Literatur terbaru menyoroti konsep *sustainable HR practices* pada MSMEs yang menggabungkan praktik HR tradisional dengan tujuan keberlanjutan sosialekonomi. Praktik seperti pelatihan berkelanjutan, rekrutmen berbasis komunitas, dan pengelolaan kesejahteraan pekerja bukan hanya meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga memperkuat legitimasi sosial UMKM di lingkungan lokal. Studi tentang praktik HR berkelanjutan menawarkan kerangka untuk merancang intervensi SDM yang mempertimbangkan aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan (Iskandar et al., 2023). (Farida, 2023) penerapan praktik HRM berkelanjutan (rekrutmen berbasis nilai keberlanjutan, pelatihan terkait keberlanjutan, perencanaan karier yang memperhitungkan kontribusi pada tujuan keberlanjutan) pada MSMEs menghasilkan keunggulan kompetitif dan dampak positif sosial lingkungan.

#### 5. Model Mentoring dan Pendampingan untuk Peningkatan Kompetensi UMKM

Beberapa penelitian terapan mengusulkan model mentoring berkelanjutan yang memadukan pelatihan formal singkat dengan pendampingan lapangan jangka menengah sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kompetensi pelaku UMKM. Model yang berbasis kompetensi dan berorientasi pada sustainability mentoring menunjukkan hasil positif dalam meningkatkan kapasitas teknis, manajerial, dan pemasaran pada usaha mikro kuliner. Model-model semacam ini relevan untuk UMKM jajanan tradisional di mana pembelajaran praktis dan adaptasi lokal sangat penting (Oyinkanola et al., 2023). Sebuah tinjauan literatur dari (Estiana et al., 2025) pengembangan kompetensi manajemen SDM berbasis ekonomi kreatif dapat meningkatkan daya saing UMKM. Melalui pelatihan dan pendampingan yang tepat, pelaku UMKM dapat mengembangkan

keterampilan manajerial yang diperlukan untuk mengelola usaha mereka secara efektif dan efisien. Pendekatan berbasis ekonomi kreatif juga membuka peluang bagi UMKM untuk berinovasi dan bersaing di pasar yang lebih luas.

#### 6. Gap Penelitian dan Relevansi Penelitian Ini

Walaupun banyak studi mengonfirmasi pentingnya pelatihan, KM, dan mentoring pada UMKM, terdapat beberapa kekosongan penelitian yang relevan untuk konteks UMKM jajanan tradisional skala mikro:

- a. Kekurangan studi kualitatif studi kasus yang mendeskripsikan strategi pengembangan kompetensi pada level usaha mikro dengan pendekatan wawancara mendalam terhadap karyawan dan pemilik;
- b. Keterbatasan bukti empiris mengenai efektivitas mentoring berbasis kearifan lokal yang menggabungkan praktik tradisional dengan metode pelatihan modern;
- c. Minimnya penelitian yang menggabungkan perspektif pembelajaran organisasi (KM) dengan praktik HR berkelanjutan pada UMKM kuliner tradisional. Oleh karena itu, penelitian deskriptif kualitatif pada UMKM Jajanan Tradisional Karang Jasi yang mengeksplor strategi pengembangan kompetensi SDM akan mengisi celah empiris tersebut dan memberikan rekomendasi praktis yang kontekstual.

### B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sebuah UMKM yang bergerak di bidang jajanan tradisional dan berlokasi di Pasar Karang Jasi, Kota Mataram. Fokus utama penelitian adalah mengkaji secara mendalam strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang diterapkan dalam operasional usaha sehari-hari. UMKM ini dipilih karena memiliki karakteristik khas usaha mikro berbasis tradisi lokal yang mengandalkan keterampilan manual, pengalaman kerja, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap kebutuhan pasar. Dengan demikian, analisis terhadap strategi pengembangan kompetensi SDM pada konteks ini menjadi penting untuk

memahami bagaimana pelaku usaha kecil mempertahankan kualitas dan keberlanjutan usahanya.

Subjek penelitian terdiri dari tiga orang karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun serta pemilik usaha yang berperan sebagai pengambil keputusan utama dalam pengelolaan tenaga kerja, pengaturan tugas, serta penerapan strategi pembelajaran kerja. Para karyawan dipilih sebagai informan karena dianggap memahami secara langsung proses kerja, pola pengembangan keterampilan, serta dinamika yang terjadi dalam aktivitas operasional harian. Sementara itu, pemilik usaha memberikan perspektif strategis terkait bagaimana perencanaan, evaluasi, dan kebijakan pengembangan kompetensi diterapkan.

Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan bahwa informan tersebut memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan yang relevan dengan topik penelitian. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi nyata terkait strategi pengembangan kompetensi SDM di lingkungan UMKM (Risnawati et al., 2022). Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali informasi secara lebih mendalam, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan analisis penelitian kualitatif

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semiterstruktur berdurasi 15-30 menit per informan, observasi langsung terhadap aktivitas kerja di lokasi produksi, serta dokumentasi berupa foto kegiatan, catatan pelatihan informal, dan pembagian tugas karyawan. Proses wawancara setiap informan telah memberikan informed consent sebelum wawancara beberapa pertanyaan yang diajukan ditanyakan kepada narasumber diantaranya

#### A. Pengalaman dan Peningkatan Kompetensi

1. Bagaimana awalnya Anda belajar membuat jajanan tradisional di UMKM ini?
2. Apa keterampilan yang paling sulit Anda kuasai pada awalnya, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

3. Sejauh mana praktik langsung membantu Anda menguasai keterampilan baru?

#### B. Peran Pemilik Usaha dan Mentoring

1. Bagaimana Reni (pemilik UMKM) membimbing dan mendukung pekerjaan Anda sehari-hari?
2. Apakah bimbingan pemilik usaha membantu Anda memahami kualitas produk dan manajemen usaha?
3. Bagaimana pengaruh mentoring terhadap motivasi dan kepuasan kerja Anda?

#### C. Kreativitas, Kemandirian, dan Inisiatif

1. Sejauh mana Anda bisa mengambil keputusan sendiri dalam proses produksi?
2. Apakah Anda merasa bebas untuk mencoba ide atau inovasi baru dalam pembuatan jajanan?
3. Apa kendala yang Anda hadapi ketika mencoba berinovasi?

#### D. Tantangan dan Motivasi

1. Apa tantangan terbesar yang Anda alami saat belajar keterampilan baru?
2. Bagaimana cara Anda mengatasi keterbatasan waktu atau bahan produksi?
3. Apa yang membuat Anda termotivasi untuk terus belajar dan berkembang di UMKM ini?

Teknik ini juga digunakan pada penelitian (Agama et al., 2022). Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang berfokus pada pemahaman makna di balik perilaku dan pengalaman kerja karyawan (Dwikardana & Teressia, 2023). Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles & Huberman (1994), yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan hasil, peneliti melakukan triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi yang, metode ini juga digunakan oleh penelitian (Muhammad Saifur Rijal & Madziatul Churiyah, 2023). Dengan desain penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mendalam mengenai bagaimana strategi pengembangan kompetensi SDM diterapkan dalam konteks UMKM mikro jajanan tradisional, kendala yang dihadapi, serta respons karyawan

terhadap upaya pengembangan tersebut (Rijal & Churiyah, 2023).

### C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur mengenai pengembangan SDM di UMKM kuliner tradisional. Secara akademik, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang strategi pengembangan kompetensi karyawan melalui pendekatan praktik dan mentoring. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemilik UMKM dalam merancang

strategi pengembangan SDM yang efektif dan efisien. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat untuk memperjelas konteks temuan dan memperkuat kontribusi akademik. Pertama, jumlah responden terbatas, yaitu tiga karyawan (Intan, Dayu, Nengah) dan satu pemilik usaha (Reni), sehingga hasil penelitian bersifat studi kasus dan memberikan gambaran mendalam tentang praktik pengembangan kompetensi di UMKM jajanan tradisional di Pasar Karang Jasi.

Tema Utama	Pernyataan Responden	Hasil Temuan Lapangan
Kompetensi SDM dalam Pengelolaan Usaha	"Saya belajar dari pengalaman langsung, kadang sambil coba-coba supaya hasil jualan lebih bagus." Intan	Pelaku UMKM mengandalkan pengalaman praktik dan pembelajaran mandiri dalam meningkatkan keterampilan.
Kebutuhan Pelatihan dan Pendampingan	"Kalau ada pelatihan soal pengemasan atau promosi online, pasti saya ikut. Tapi kadang waktunya bentrok sama jualan." Dayu	Pelaku UMKM membutuhkan pelatihan yang relevan dan fleksibel sesuai waktu operasional.
Knowledge Sharing Antar Pekerja	"Kami saling bantu dan berbagi cara bikin bumbu supaya rasanya tetap sama." Nengah	Terjadi transfer pengetahuan antar pekerja secara informal yang menjaga kualitas produk.
Praktik Berkelanjutan HR	"Saya berusaha jaga karyawan biar betah kerja, kalau ada rezeki lebih ya dikasih bonus." Reni (Pemilik Usaha)	Terdapat kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan meskipun dengan sumber daya terbatas.
Model Mentoring dan Pendampingan Lapangan	"Waktu ada pendampingan dari dinas, kami diajar cara hitung harga dan promosi, itu sangat membantu." Intan	Program pendampingan memberikan dampak positif terhadap pengelolaan dan efisiensi usaha.

#### Pembahasan

Peningkatan Kompetensi Karyawan melalui Pendekatan Praktik dan Mentoring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan pada UMKM jajanan tradisional di Pasar Karang Jasi berhasil meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis. Melalui pendekatan praktik langsung dalam proses produksi dan mentoring dari pemilik usaha, karyawan memperoleh pengalaman yang memperkaya

pengetahuan dan keterampilan mereka. Intan, salah satu karyawan, mengungkapkan bahwa sebelumnya ia hanya mampu membuat satu jenis kue, namun setelah mengikuti proses pelatihan informal dan bimbingan dari pemilik usaha, ia kini dapat membuat tiga jenis kue sekaligus, termasuk belajar mengemas dan menghitung stok bahan. Pendekatan ini sejalan dengan temuan Haryanto dan Fitriani (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM

berbasis praktik langsung efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan UMKM kuliner (Hamdi et al., 2024). Namun, tantangan muncul ketika rotasi tugas tidak terstruktur, seperti yang diungkapkan oleh Prasetyo (2022), yang menyebutkan bahwa pembelajaran informal di UMKM kadang tidak sistematis sehingga hasilnya kurang maksimal (Didin Pratama, 2025).

#### Peran Pemilik UMKM dalam Mentoring dan Pengembangan SDM

Pemilik UMKM, Reni, berperan sebagai mentor yang memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan. Melalui mentoring, Reni membantu karyawan memahami proses produksi, kualitas produk, dan manajemen usaha. (Vallerina, 2023) menekankan bahwa keterlibatan pemilik usaha dalam pengembangan kompetensi karyawan meningkatkan motivasi dan keterampilan kerja. Namun, (Wahjono, 2024) mengingatkan bahwa ketergantungan karyawan pada pemilik bisa membatasi pengembangan kemandirian dan inisiatif.

#### Tantangan dalam Pengembangan SDM UMKM

Meskipun strategi pengembangan SDM terbukti efektif, UMKM di Pasar Karang Jasi menghadapi tantangan seperti keterbatasan waktu, sumber daya, dan akses pelatihan formal. (Noviyanti et al., 2025) menyebutkan bahwa UMKM dengan keterbatasan sumber daya tetap bisa berkembang melalui pendekatan kontekstual dan berbasis pengalaman. Namun, (Sudarmawan et al., 2025) berpendapat bahwa keterbatasan sumber daya secara signifikan membatasi efektivitas pengembangan kompetensi, terutama pada UMKM yang ingin memperluas jangkauan pasar.

#### Implikasi Akademik dan Praktis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur mengenai pengembangan SDM di UMKM kuliner tradisional. Secara akademik, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang strategi pengembangan kompetensi karyawan melalui pendekatan praktik dan mentoring. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemilik UMKM dalam merancang strategi pengembangan SDM yang efektif dan efisien. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat untuk memperjelas konteks temuan dan memperkuat kontribusi

akademik. Pertama, jumlah responden terbatas, yaitu tiga karyawan (Intan, Dayu, Nengah) dan satu pemilik usaha (Reni), sehingga hasil penelitian bersifat studi kasus dan memberikan gambaran mendalam tentang praktik pengembangan kompetensi di UMKM jajanan tradisional di Pasar Karang Jasi. Keterbatasan ini justru memungkinkan penelitian untuk menggali pengalaman dan perspektif individu secara rinci, memberikan insight yang kaya tentang proses pembelajaran berbasis praktik dan mentoring yang sering luput dari studi kuantitatif. Kedua, data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi bersifat kualitatif, sehingga interpretasi temuan menekankan pada pemahaman makna dan konteks, yang menambah kedalaman analisis dan relevansi bagi pengembangan teori dan praktik SDM di UMKM mikro. Ketiga, fokus penelitian yang spesifik pada praktik langsung dan mentoring membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang bisa membandingkan efektivitas metode ini dengan strategi pengembangan SDM lainnya, atau mengukur dampaknya pada kinerja usaha secara kuantitatif. Dengan demikian, keterbatasan ini bukan sekadar kekurangan, tetapi sekaligus menjadi kekuatan yang menambah nilai akademik dan praktis artikel, serta memberikan arah bagi penelitian berikutnya.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan kompetensi karyawan pada UMKM jajanan tradisional di Pasar Karang Jasi, dapat disimpulkan bahwa pendekatan praktik langsung dan mentoring merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis karyawan. Karyawan, seperti Intan, Dayu, dan Nengah, mampu menguasai berbagai jenis produksi jajanan tradisional, termasuk keterampilan mengemas, menghitung stok bahan, serta memahami proses produksi secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman nyata memberikan dampak positif pada peningkatan kompetensi, rasa percaya diri, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peran pemilik UMKM, Reni, sebagai mentor dan fasilitator sangat penting dalam mendukung pengembangan SDM. Keterlibatan pemilik usaha meningkatkan

motivasi kerja dan pengetahuan karyawan sehingga proses pembelajaran berjalan lebih efektif. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa ketergantungan karyawan pada pemilik usaha dapat membatasi kemandirian dan inisiatif jika tidak diberikan ruang untuk berkreasi mandiri. Hal ini sejalan dengan temuan (Vallerina, 2023) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara bimbingan dan kemandirian karyawan. Penelitian ini juga menyoroti berbagai tantangan yang dihadapi UMKM, seperti keterbatasan waktu, sumber daya, dan akses pelatihan formal. Meski demikian, UMKM mampu mengatasi keterbatasan tersebut dengan strategi rotasi tugas, mentoring informal, serta adaptasi berbasis pengalaman. Strategi ini menunjukkan fleksibilitas dan kontekstualitas pendekatan pengembangan SDM yang relevan dengan karakter UMKM mikro (Suryani et al., 2024; Hasanah, 2021). Dengan demikian, pengembangan kompetensi tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga membangun kemandirian, rasa tanggung jawab, dan keterikatan karyawan terhadap usaha. Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat literatur mengenai pengembangan SDM di UMKM kuliner tradisional, dengan implikasi akademik maupun praktis yang signifikan. Secara akademik, penelitian ini menambah pemahaman tentang strategi pengembangan kompetensi karyawan melalui praktik langsung dan mentoring. Secara praktis, hasil penelitian menjadi pedoman bagi pemilik UMKM dalam merancang strategi pengembangan SDM yang efektif, sehingga dapat meningkatkan kualitas produk, kepuasan karyawan, dan daya saing usaha. Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM yang baik tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM secara keseluruhan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar UMKM mempertahankan praktik mentoring dan pengalaman langsung sebagai strategi pengembangan utama, sambil memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi dan mengambil inisiatif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan sampel UMKM yang lebih luas dan menggunakan metode campuran (kuantitatif

dan kualitatif) agar dapat menganalisis dampak pengembangan SDM terhadap kinerja usaha secara lebih komprehensif. Bagi akademisi dan pemerintah, penelitian ini menekankan pentingnya dukungan pelatihan formal dan panduan pengembangan SDM berbasis praktik, sehingga strategi pengembangan karyawan dapat berjalan lebih sistematis, terukur, dan berkelanjutan.

### E. Rekomendasi

Berdasarkan simpulan penelitian, UMKM disarankan untuk tetap mempertahankan metode praktik langsung dan mentoring sebagai strategi utama dalam pengembangan kompetensi karyawan karena strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan teknis maupun nonteknis. Pemilik usaha juga perlu memberikan ruang yang lebih luas bagi karyawan untuk berkreasi dan mengambil inisiatif secara mandiri agar ketergantungan terhadap pemilik tidak terlalu tinggi dan karyawan dapat mengembangkan kemandirian serta rasa tanggung jawab. Rotasi tugas sebaiknya dilakukan secara lebih terencana untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami proses kerja secara menyeluruh. Selain itu, pendekatan mentoring perlu diarahkan secara bertahap menjadi pendampingan yang bersifat fasilitatif, bukan sepenuhnya instruktif, sehingga proses pembelajaran mendorong peningkatan kepercayaan diri dan kemampuan pengambilan keputusan karyawan. UMKM juga diharapkan mengoptimalkan pembelajaran berbasis pengalaman nyata dengan memberikan evaluasi sederhana setelah proses kerja, sehingga karyawan memperoleh umpan balik langsung untuk memahami kesalahan maupun pencapaian mereka.

### F. Referensi

- Adiguna, P., Sutariyono, S., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., AR, R., Hakim, M. P., Syaputra, R., & Sitohang, R. M. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *Journal of Community Research & Engagement*, 1(1), 92–102. <https://doi.org/10.60023/v1sgmx97>

- Agama, P., Di, I., & Medan, M. A. N. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(2), 147–153. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i2.11758>
- Didin Pratama, W. (2025). Strategi Pengembangan Sdm Pada Umkm Kuliner Pada. *Journal of Applied Economics and Business Global Volume*, 1(1), 1–7.
- Dwikardana, S., & Teressia, A. (2023). Mapping Hrm Implementation in Indonesia'S Smes: in Search of New Hrm Model. *Trikonomika*, 21(2), 92–100. <https://doi.org/10.23969/trikonomika.v21i2.5755>
- Estiana, R., Pramulanto, H., Akhmad, J., Maulida, S., Hamzah, R., Ridwansyah, M., & Sudarma, A. (2025). Peningkatan Kompetensi Manajemen SDM UMKM Berbasis Ekonomi Kreatif. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (JPM)*, 3(1), 39–48. <https://doi.org/10.58818/jpm.v3i1.85>
- Farida. (2023). Sustainable Human Resource Management Practices in Micro, Small and Medium Enterprises. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 2009–2014. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/3372>
- Hamdi, S., Kartika, M., Putra, D. P., & Hifzia, S. (2024). Strategi Pengembangan SDM pada UMKM Kuliner di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat. *Journal of Economics and Management*, 2(3), 157–163. <https://doi.org/10.70716/ecomav2i3.83>
- Iskandar, Y., Pahrial, R., & Kurniawan, K. (2023). Sustainable HR Practices in Indonesian MSMEs from a Social Entrepreneurship Perspective: Training, Recruitment, Employee Engagement, Social Impact of Local Communities. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 904–925. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.262>
- Malikhah, I., Nst, A. P., Sari, Y., Sain, F. S., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 225–235.
- Meyana, Y. E., Wulan, P., Rini, N., & Lestari, A. (2025). Pengembangan Sistem Manajemen Pengetahuan dengan Metode K-TRIPLE untuk Peningkatan Kapasitas SDM di UMKM Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 18(2), 286–296.
- Muhammad Saifur Rijal, & Madziatul Churiyah. (2023). Strategi Pengembangan SDM (Studi Pada Karyawan CV. Kuda Mas Malang) Berbasis SWOT. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(2), 09–21. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i2.1294>
- Noviyanti, I., Asmalah, L., & Hayati, F. A. (2025). Peningkatan Kapasitas SDM dalam Pengembangan Pemasaran di Era Digital untuk UMKM di Desa Air Batu Kota Palembang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 5(2), 561–568. <https://doi.org/10.37481/pkmb.v5i2.1568>
- Oyinkanola, L. O. A., Aremu, O. A., Fajemiroye, J. A., & Makinde, S. O. (2023). *On the physical significance and dielectric response of Castor oil processed in Nigeria as transformer insulating fluid*. VIII(2454), 60–66. <https://doi.org/10.51584/IJRAS>
- Rahmaturrahman, M. A. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pelaku UMKM (Studi di Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan). *Jejaring Administrasi Publik*, 14(2), 118–128.
- Risnawati, R., Wirastuti, W., Sriwanti, S., Fera, F., Surayya, S., Asriadi, A., & Indrianinangsih, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Kota Palu di Era Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24(1), 67–80. <https://doi.org/10.37470/1.24.1.202>
- Sono, M. G., & Limpo, L. (2024). Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar. *Jurnal*

- Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 2(02), 190–198.  
<https://doi.org/10.58812/jekws.v2i02.1099>
- Sudarmawan, I. W. E., Purnantara, I. M. H., Wira, K., Saputra, A., & Pariwisata, I. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Industri Kuliner di Bali keterampilan SDM . Banyak bisnis makanan , terutama usaha mikro , kecil , dan menengah industri kuliner Bali ( Setiawan , 2020 ). Banyak karyawan yang keluar masuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, September.
- Utami, C. W., & Ferdiansah, M. (2017). Development of knowledge management model in establishing innovation and company performance in UMKM/SME1 in Indonesia. *European Research Studies Journal*, 20(4), 655–665.  
<https://doi.org/10.35808/ersj/918>
- Vallerina, T. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis Swot Pada Umkm Di Desa Lemahsubur. *Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, 2(1), 832–839.
- Wahjono, A. G. A. R. 2Muhammad N. Q. J. 3Sentot I. (2024). *Tantangan dan Strategi Manajemen SDM pada UMKM dan Perusahaan Keluarga*. December.  
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35274.07369>
- Adiguna, P., Sutariyono, S., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., AR, R., Hakim, M. P., Syaputra, R., & Sitohang, R. M. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *Journal of Community Research & Engagement*, 1(1), 92–102.  
<https://doi.org/10.60023/v1sgmx97>
- Agama, P., Di, I., & Medan, M. A. N. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(2), 147–153.  
<https://doi.org/10.30596/jppp.v3i2.11758>
- Didin Pratama, W. (2025). Strategi Pengembangan Sdm Pada Umkm Kuliner Pada. *Journal of Applied Economics and Business Global Volume*, 1(1), 1–7.
- Dwikardana, S., & Teressia, A. (2023). Mapping Hrm Implementation in Indonesia'S Smes: in Search of New Hrm Model. *Trikonomika*, 21(2), 92–100.  
<https://doi.org/10.23969/trikonomika.v21i2.5755>
- Estiana, R., Pramulanto, H., Akhmad, J., Maulida, S., Hamzah, R., Ridwansyah, M., & Sudarma, A. (2025). Peningkatan Kompetensi Manajemen SDM UMKM Berbasis Ekonomi Kreatif. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (JPM)*, 3(1), 39–48.  
<https://doi.org/10.58818/jpm.v3i1.85>
- Farida. (2023). Sustainable Human Resource Management Practices in Micro, Small and Medium Enterprises. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 2009–2014.  
<https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/3372>
- Hamdi, S., Kartika, M., Putra, D. P., & Hifzia, S. (2024). Strategi Pengembangan SDM pada UMKM Kuliner di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat. *Journal of Economics and Management*, 2(3), 157–163.  
<https://doi.org/10.70716/ecom.a.v2i3.83>
- Iskandar, Y., Pahrijal, R., & Kurniawan, K. (2023). Sustainable HR Practices in Indonesian MSMEs from a Social Entrepreneurship Perspective: Training, Recruitment, Employee Engagement, Social Impact of Local Communities. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 904–925.  
<https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.262>
- Malikhah, I., Nst, A. P., Sari, Y., Sain, F. S., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *MANEKKO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 225–235.
- Meyana, Y. E., Wulan, P., Rini, N., & Lestari, A. (2025). Pengembangan Sistem Manajemen Pengetahuan dengan Metode K-TRIPLE untuk Peningkatan

- Kapasitas SDM di UMKM Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 18(2), 286–296.
- Muhammad Saifur Rijal, & Madziatul Churiyah. (2023). Strategi Pengembangan SDM (Studi Pada Karyawan CV. Kuda Mas Malang) Berbasis SWOT. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(2), 09–21. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i2.1294>
- Noviyanti, I., Asmalah, L., & Hayati, F. A. (2025). Peningkatan Kapasitas SDM dalam Pengembangan Pemasaran di Era Digital untuk UMKM di Desa Air Batu Kota Palembang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 5(2), 561–568. <https://doi.org/10.37481/pkmb.v5i2.1568>
- Oyinkanola, L. O. A., Aremu, O. A., Fajemiroye, J. A., & Makinde, S. O. (2023). *On the physical significance and dielectric response of Castor oil processed in Nigeria as transformer insulating fluid*. VIII(2454), 60–66. <https://doi.org/10.51584/IJRAS>
- Rahmaturrakhman, M. A. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pelaku UMKM (Studi di Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan). *Jejaring Administrasi Publik*, 14(2), 118–128.
- Risnawati, R., Wirastuti, W., Sriwanti, S., Fera, F., Surayya, S., Asriadi, A., & Indrianinangsih, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Kota Palu di Era Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24(1), 67–80. <https://doi.org/10.37470/1.24.1.202>
- Sono, M. G., & Limpo, L. (2024). Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 2(02), 190–198. <https://doi.org/10.58812/jekws.v2i02.1099>
- Sudarmawan, I. W. E., Purnantara, I. M. H., Wira, K., Saputra, A., & Pariwisata, I. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Industri Kuliner di Bali keterampilan SDM . Banyak bisnis makanan , terutama usaha mikro , kecil , dan menengah industri kuliner Bali ( Setiawan , 2020 ). Banyak karyawan yang keluar masuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, September.
- Utami, C. W., & Ferdiansah, M. (2017). Development of knowledge management model in establishing innovation and company performance in UMKM/SME1 in Indonesia. *European Research Studies Journal*, 20(4), 655–665. <https://doi.org/10.35808/ersj/918>
- Vallerina, T. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis Swot Pada Umkm Di Desa Lemahsubur. *Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, 2(1), 832–839.
- Wahjono, A. G. A. R. 2Muhammad N. Q. J. 3Sentot I. (2024). *Tantangan dan Strategi Manajemen SDM pada UMKM dan Perusahaan Keluarga*. December. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35274.07369>