

ANALISIS FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP BISNIS JASA MAKANAN

Antika Aulia¹, Fibra Finoti Anandi², Oktaviana Palupi³,
Sindi Eka Putri⁴, Sistri Dayanti⁵, Hendra Riofita⁶

atikaaulia7789@gmail.com¹, fibravinotii@gmail.com², oktavianapalupi5@gmail.com³,
sindiekaputri311@gmail.com⁴, sistridayanti8@gmail.com⁵, hendrariofita@yahoo.com⁶

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Peran serta fungsi manajemen pada sumber daya manusia selalu menarik perhatian, terutama dalam konteks wirausaha di seluruh dunia. Tujuan penelitian literatur ini adalah konsisten mengeksplorasi hubungan antara peran manajemen sumber daya manusia dan bisnis jasa makanan secara kronologis, dengan merujuk pada berbagai jurnal dan buku terkait. Metode observasi literatur diterapkan secara deskriptif kualitatif, mengambil informasi dari beberapa jurnal yang relevan dengan bisnis jasa makanan. Melalui tulisan ini, kontribusi orisinalitas dibuat untuk mengembangkan hubungan antara kedua variabel tersebut. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengelola usaha, terutama pada ranah bisnis jasa makanan.

Kata Kunci: *Bisnis, Kuliner, Manajemen, SDM.*

PENDAHULUAN

Banyak pandangan yang berbeda mengenai peran manajemen sumber daya manusia dengan fungsi manajemennya, dimana peran manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang kuat dengan kelangsungan bisnis atau usaha, termasuk dalam konteks bisnis jasa makanan. Konsep fungsi manajemen sumber daya manusia sangat dicari dan dikembangkan di berbagai sektor usaha. Hal ini didasarkan pada definisi manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh Hasibuan dalam bukunya, yang mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹ Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa peran manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menjaga kelangsungan usaha. Namun, bagaimana dengan "fungsi" dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri? Arif mengelompokkan fungsi-fungsi tersebut menjadi sepuluh bagian, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.²

Apakah pengertian yang diutarakan oleh para ahli diatas sudah dapat menerangkan bagaimana peran dan fungsi manajemen sumberdaya manusia terhadap bisnis jasa makanan? Jawabannya tentu sudah mendefinisikan namun tidak di uraikan secara lebih terperinci. Untuk itu penelitian ini digunakan untuk menggali historis bagaimana peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap bisnis jasa makanan.

Industri jasa makanan diperkirakan tetap menjadi salah satu sektor utama yang

¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019). Hal. 29

² Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Buku Seru, 2018). Hal. 32

mendukung pertumbuhan manufaktur dan ekonomi nasional di masa yang akan datang, dan berperan sebagai penopang perekonomian masyarakat.³ Pernyataan ini menjadi dasar dan landasan untuk menilai seberapa vital peran fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan bisnis jasa makanan agar tetap produktif dan bersaing di tingkat global. Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa segala hal yang berhubungan dengan keberhasilan suatu bisnis sangat bergantung pada peran "*human*" dan elemen pendukung lainnya. Oleh karena itu, penulis memilih topik ini sebagai fokus dalam studi literatur dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang konsisten mengenai korelasi peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap bisnis jasa makanan secara berurutan, berdasarkan informasi yang diperoleh dari jurnal dan buku terkait.

METODOLOGI

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif, dimana metode kualitatif bertujuan untuk menguraikan suatu fenomena secara mendalam melibatkan pengumpulan data secara komprehensif. Metode kualitatif menitikberatkan pada pengamatan langsung fenomena dan eksplorasi makna substansial yang terkandung dalam fenomena tersebut.

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kepustakaan. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data yang dilakukan melalui pemahaman dan studi terhadap teori-teori yang terdapat dalam literatur terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Data dikumpulkan melalui pencarian dan konstruksi dari beragam sumber, seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu. Bahan pustaka yang berasal dari referensi-referensi tersebut dianalisis secara kritis dan mendalam untuk memberikan dukungan yang kokoh terhadap proposisi dan ide-ide yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan

Hasibuan menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi ilmu dan seni yang bertujuan mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁴ Perspektif serupa dikemukakan oleh Hamali, yang menyebut manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian sumber daya.⁵ Bintoro dan Daryanto, melihat manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu atau metode pengaturan hubungan dan peran sumber daya manusia dengan efisien dan efektif, guna maksimalnya pemanfaatan dan pencapaian tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁶

Menurut Hamali, fungsi manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan ke dalam sepuluh aspek berikut:⁷

1. Perencanaan: Kegiatan ini melibatkan perkiraan tentang keadaan tenaga kerja untuk memastikan kebutuhan organisasi terpenuhi secara efektif dan efisien.
2. Pengorganisasian: Bagian ini mencakup kegiatan mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi melalui struktur organisasi.

³ Hamali. Hal. 51

⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁵ Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁶ Bintoro and Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2020). Hal. 49

⁷ Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 69

3. Pengarahan dan Pengadaan: Pengarahan diartikan sebagai kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerja sama dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Pengembangan: Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
5. Kompensasi: Kompensasi melibatkan pemberian balas jasa berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.
6. Pengintegrasian: Kegiatan ini bertujuan untuk menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, menciptakan kerja sama yang sejalan dan saling menguntungkan.
7. Pengendalian: Melibatkan kegiatan mengendalikan karyawan agar patuh pada peraturan organisasi dan menjalankan pekerjaan sesuai rencana.
8. Pemeliharaan: Kegiatan ini mencakup pemeliharaan atau peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap bekerja sama hingga pensiun.
9. Kedisiplinan: Kedisiplinan diartikan sebagai keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial.
10. Pemberhentian: Merupakan terminasi hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi.

Jika melihat penjelasan di atas, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terfokus pada hak, kebutuhan, dan kewajiban karyawan, serta penyediaan fasilitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Selanjutnya, mari kita mencoba untuk menggali makna dari bisnis jasa makanan. Maarif, dkk menyajikan definisi bahwa jasa makanan atau boga merupakan pengelolaan makanan oleh individu atau perusahaan yang menyediakan makanan di suatu tempat berdasarkan pesanan, memenuhi berbagai kebutuhan penyediaan makanan.⁸ Dengan demikian, makna bisnis jasa makanan dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh individu dan organisasi untuk menciptakan nilai melalui pengelolaan makanan di suatu lokasi, sesuai dengan kebutuhan pesanan.

Kajian Kepustakaan Penelitian Terdahulu

Seperti yang telah disebutkan pada bagian pengantar, terdapat pandangan bahwa peran manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang kuat dengan kelangsungan suatu bisnis atau usaha, termasuk dalam konteks bisnis jasa makanan. Konsep fungsi manajemen sumber daya manusia banyak digunakan, dicari, dan dikembangkan di berbagai sektor industri. Pernyataan ini dapat diperkuat dengan beberapa penelitian sebelumnya, yang kemudian disusun dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

No	Peneliti dan Judul penelitian	Metode	Hasil Penelitian
----	-------------------------------	--------	------------------

⁸ Maarif, Arismayanti, and Putra, "Strategi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Hotel the Patra Resort and Villas Bali Di Kabupaten Badung Bali," *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas* 3, no. 1 (2019): 211–25. Hal. 221

1	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 kepada karyawan secara profesional, sehingga berdampak pada profesionalisme karyawan untuk selalu menjaga kualitas dan gizi bakery hingga sampai ke tangan konsumen.
2	Ashary (2019): Strategi MSDM Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner di Kabupaten Jember	Metode kualitatif deskriptif melalui survei secara <i>purposive sampling</i> .	Kualitas produk (makanan) yang kurang bagus, kurangnya produktivitas karyawan, masalah pemasaran dan sustainability ditemukan hampir di seluruh kawasan industri kuliner Kabupaten Jember.
3	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.
4	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
5	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.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Orvala, dkk, ditemukan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal kompensasi berupa insentif atau bonus yang diberikan secara adil, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan cara yang adil. Mereka berpendapat bahwa memberikan hak secara adil dan profesional kepada karyawan oleh perusahaan memiliki dampak positif pada profesionalisme karyawan, yang

kemudian tercermin dalam upaya mereka untuk menjaga kualitas dan gizi produk bakery hingga sampai ke tangan konsumen. Penelitian ini dilakukan di Je'Bread bakery. Temuan ini sejalan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, khususnya "kompensasi", yang melibatkan pemberian imbalan berupa uang atau insentif lainnya, dan tampaknya telah diimplementasikan dengan baik, memberikan dampak positif pada tingkat profesionalisme karyawan baik dalam pengolahan bahan makanan maupun dalam pelayanan kepada pelanggan di toko Je'Bread bakery.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Ashary juga mengamati adanya kualitas produk makanan yang kurang memuaskan dalam sektor bisnis kuliner di daerah Jember. Selain itu, penelitian tersebut juga mencatat fakta kurangnya produktivitas karyawan, permasalahan dalam pemasaran, dan tantangan keberlanjutan yang ditemukan hampir di seluruh kawasan industri kuliner di Kabupaten JEMBER. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan survei yang dilakukan secara *purposive sampling*. Ketika membahas "produktivitas," hal ini sangat terkait dengan aspek "pengembangan" sumber daya manusia.¹⁰ Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dengan baik dapat menghasilkan output yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas serta efisiensi karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Ashary tidak sejalan dengan fungsi "pengembangan" sumber daya manusia tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Riskarini, dkk, di sektor UMKM binaan Cempaka Putih, ditemukan bahwa kinerja pelaku UMKM binaan Cempaka Putih belum mencapai tingkat maksimal, terlihat dari sederhananya pembagian tugas, kurangnya ketertiban dalam administrasi hasil penjualan, dan pemberian kompensasi yang tidak terukur. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti "pengorganisasian," yang melibatkan pembagian kerja, dan juga fungsi "kompensasi" dalam bentuk gaji yang tidak terukur, yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan saat bekerja.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Yani, dkk, di Kafe Gao Jambi juga menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia di sana masih kurang memadai, berdampak pada kurangnya loyalitas pelanggan yang mengancam kelangsungan dan eksistensi kafe. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Kesimpulannya, penelitian ini tidak sejalan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam "pengembangan," terkait dengan kurangnya kualitas karyawan (keterampilan yang kurang), yang berkontribusi pada penurunan jumlah pelanggan kafe.¹²

Penelitian yang dilakukan oleh Risnawati, dkk, di sektor UMKM Kota Palu menemukan bahwa kurangnya keahlian karyawan dalam berinovasi menciptakan produk, kinerja yang kurang optimal, dan proses manajemen sumber daya manusia yang masih manual sangat memengaruhi penurunan target penjualan produk, melemahkan eksistensi UMKM tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, melibatkan penyebaran angket kuesioner dan wawancara. Sejalan dengan penelitian-penelitian

⁹ Orvala, Yusiana, and Ningrum, "Analisa Konsep Usaha Roti Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal IKRA-ITH Humaniora* 3, no. 3 (2019): 236–44.

¹⁰ Luckman Ashary, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 17, no. 2 (2019): 32–51.

¹¹ Riskarini, Putriana, and Nisa, "Pengelolaan Sdm Umkm Kuliner Binaan Di Cempaka Putih," *Jurnal Abdimas* 2, no. 1 (2020): 1–12.

¹² Yani A, Ditama R.A, and M.M Pohan, "Peningkatan Mutu Layanan Melalui Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal PUBLIK STIA Bina Tarunalo* 8, no. 2 (2021): 170–79.

sebelumnya, temuan ini juga berkaitan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, terutama "pengembangan," di mana karyawan yang terlibat di sektor UMKM Kota Palu rata-rata tidak memiliki keterampilan kompetensi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan operasional di sektor UMKM tersebut. Dampaknya adalah melemahkan eksistensi usaha karena terus menurunnya penjualan.¹³

Dari beberapa literatur di atas, dapat diketahui bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap bisnis jasa makanan tidak berjalan dengan semestinya. Beberapa penelitian mengemukakan penemuan bahwa sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia kurang memiliki keterampilan, sehingga fungsi manajemen tidak berjalan. Ketidakberhasilan fungsi manajemen sumber daya manusia akan berakibat pada buruknya pendapatan dan penghasilan yang diperoleh oleh bisnis jasa makanan. Oleh karena itu, agar pendapatan dapat meningkat dan perusahaan mengalami kemajuan, yang harus diperbaiki adalah fungsi manajemen sumber daya manusianya.

KESIMPULAN

Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dan signifikan dalam mengarahkan jalannya suatu usaha, terutama pada bisnis jasa makanan. Pernyataan ini memiliki dasar yang kuat, didukung oleh temuan dalam berbagai jurnal yang telah dijelajahi sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan karyawan dan penerapan kompensasi berupa insentif dengan efektif, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya menjaga kualitas makanan yang disajikan kepada konsumen. Sejumlah jurnal sebelumnya juga mencatat fakta sebaliknya, bahwa jika fungsi-fungsi tersebut tidak dijalankan secara optimal, terutama terkait hak dan pemenuhan kebutuhan karyawan, karyawan tidak dapat bekerja secara profesional. Akibatnya, kualitas akhir dari layanan makanan dalam bisnis jasa makanan juga tidak akan mencapai standar yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Yani, Ditama R.A, and M.M Pohan. "Peningkatan Mutu Layanan Melalui Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal PUBLIK STIA Bina Tarunalo* 8, no. 2 (2021): 170–79.
- Ashary, Luckman. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 17, no. 2 (2019): 32–51.
- Bintoro, and Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2020.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru, 2018.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Maarif, Arismayanti, and Putra. "Strategi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Hotel the Patra Resort and Villas Bali Di Kabupaten Badung Bali." *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas* 3, no. 1 (2019): 211–25.
- Orvala, Yusiana, and Ningrum. "Analisa Konsep Usaha Roti Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal IKRA-ITH Humaniora* 3, no. 3 (2019): 236–44.
- Riskarini, Putriana, and Nisa. "Pengelolaan Sdm Umkm Kuliner Binaan Di Cempaka Putih." *Jurnal Abdimas* 2, no. 1 (2020): 1–12.
- Risnawati, Wirastuti, Sriwanti, Fera, Surayya, Asriadi, and Indrianingsih. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Umkm Kota Palu Di Era Pandemi Covid 19." *Jurnal Ilmiah Aset* 24, no. 1 (2022): 67–80.

¹³ Risnawati et al., "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Umkm Kota Palu Di Era Pandemi Covid 19," *Jurnal Ilmiah Aset* 24, no. 1 (2022): 67–80.

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2019.
Zed, Mestika. Metode Penelitian Kepustakaan, Cet. Ke-1. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2014.