

Analisis kompetensi SDM dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Steak Rawiet

Riska Auliasyafitri^{1*}, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

e-mail: mn22.riskaauliasyafitri@mhs.ubpkarawang.ac.id

*Corresponding Author.

Abstract: This study aims to analyze the effect of human resource (HR) competencies on employee performance at Steak Rawiet MSMEs. The approach used is descriptive qualitative, involving stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Data validation was conducted using triangulation techniques with four informants: the business owner, one operational manager, and two employees, through observation and in-depth interviews. The results indicate that employee performance remains limited due to insufficient product knowledge, technical skills, and multitasking abilities. The lack of structured training and evaluation has hindered competency development. These findings confirm that improvements in employees' knowledge, skills, and abilities have a significant impact on performance; therefore, structured training and evaluation are necessary to enhance operational effectiveness and the competitiveness of MSMEs.

Keywords: Human Resource Competence, Employee Performance, Steak Rawiet MSMEs

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada UMKM Steak Rawiet. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui tahap reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Validasi data penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dengan empat informan, yaitu pemilik usaha, satu pengelola operasional, dan dua karyawan, melalui observasi serta wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terbatas akibat kurangnya pengetahuan produk, keterampilan teknis, dan kemampuan multitasking. Keterbatasan pelatihan dan evaluasi yang belum terstruktur menghambat peningkatan kompetensi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja, sehingga diperlukan pelatihan dan evaluasi yang terstruktur untuk meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing UMKM.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan, UMKM Steak Rawiet

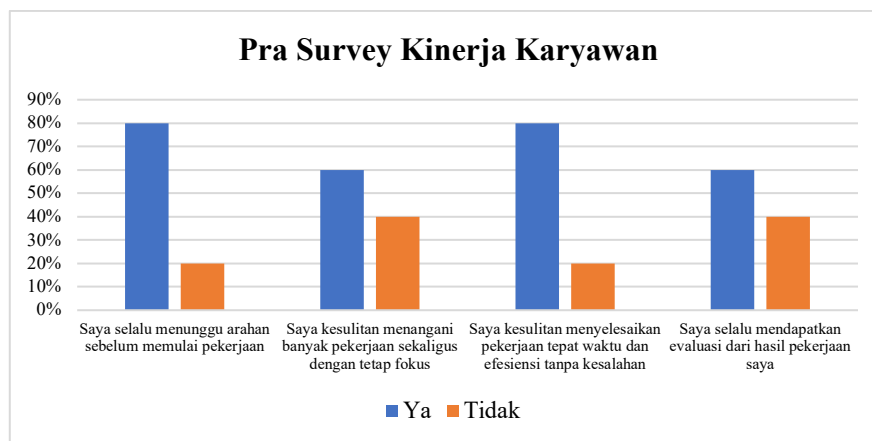
How to Cite: Auliasyafitri, R., Rismayadi, B., & Pertiwi, W.. (2026). Analisis kompetensi SDM dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Steak Rawiet. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 7 (1), 13-18. <https://doi.org/10.55210/arribhu.v7i1.2459>

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor strategis dalam perekonomian daerah karena kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis potensi lokal. Di Kabupaten Karawang, perkembangan UMKM di sektor kuliner menunjukkan tren yang signifikan seiring meningkatnya minat masyarakat terhadap pengalaman konsumsi yang tidak hanya berorientasi pada rasa, tetapi juga pelayanan dan kualitas produk (Andani et al., 2024). Namun demikian, pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang memadai, khususnya dalam aspek kompetensi kerja yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan (Trisna Cahaya Rania, 2023).

Permasalahan tersebut juga ditemukan pada salah satu UMKM kuliner, yaitu Steak Rawiet. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Oktober 2025, kinerja karyawan masih belum optimal, terutama pada aspek inisiatif, efisiensi kerja, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hasil pra-survey

menunjukkan bahwa sekitar 80% karyawan masih bergantung pada arahan dalam memulai pekerjaan dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Selain itu, sebanyak 60% karyawan belum mampu mengelola beberapa pekerjaan secara bersamaan, sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas kerja.

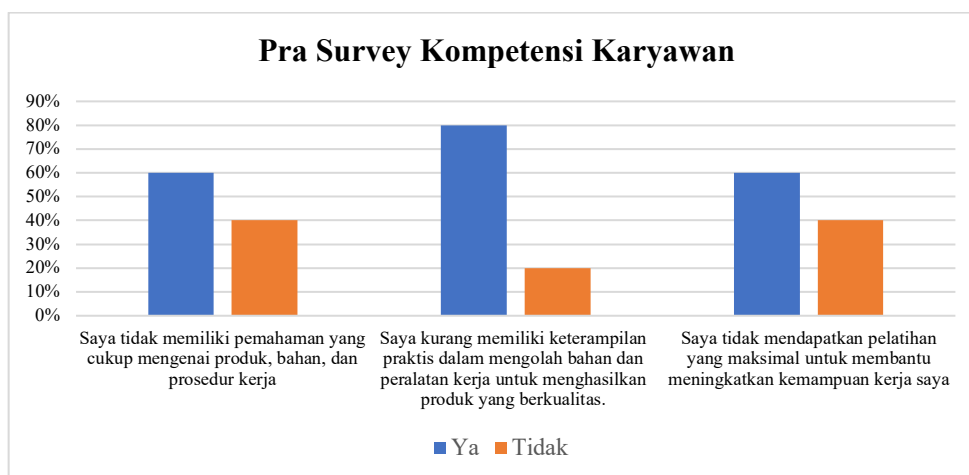


Gambar 1. Hasil Kuisioner Pra Survey Kinerja Karyawan

Sumber: Data pra survey peneliti (2025)

Gambar 1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki tingkat kemandirian dan efisiensi kerja yang rendah, sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal.

Permasalahan kinerja karyawan tersebut berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam bekerja. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi, tetapi juga oleh tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan (Afianto & Margianti, 2023). Hasil pra-survey juga menunjukkan bahwa 60% karyawan belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai produk dan prosedur kerja, serta 80% karyawan masih mengalami kesulitan dalam penggunaan peralatan dan bahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM pada UMKM Steak Rawiet masih belum optimal.



Gambar 2. Hasil Kuisioner Pra Survey Kompetensi Karyawan

Sumber: Data pra survey peneliti (2025)

Gambar 2 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang memadai, sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rahman & Wicaksono,

2023). Namun, pada konteks UMKM, hubungan tersebut tidak selalu berjalan optimal karena adanya keterbatasan pelatihan, belum adanya sistem manajemen SDM yang terstruktur, serta tingginya tingkat pergantian karyawan (Fitriani & Putra, 2021). Selain itu, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) terkait bagaimana kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks UMKM, khususnya pada sektor kuliner yang memiliki karakteristik organisasi yang lebih fleksibel namun belum terstruktur secara manajerial.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada UMKM Steak Rawiet. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan kinerja yang disebabkan oleh keterbatasan kompetensi serta merumuskan rekomendasi strategis dalam bentuk perbaikan proses rekrutmen dan pelatihan guna meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. berdasarkan (Muhlisin et al., 2022) Penelitian kualitatif merupakan bentuk penelitian yang bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis. Deskriptif disini merujuk pada penggambaran serta penjelasan kejadian, fenomena, dan situasi sosial yang sedang diteliti. Analitis mencakup pemahaman, interpretasi, dan perbandingan terhadap data yang diperoleh dari hasil penelitian.

Populasi penelitian ini terdiri dari 6 (enam) orang yang terlibat langsung dalam UMKM Steak Rawiet, meliputi 1 orang pemilik, 2 orang pengelola operasional, serta 3 orang karyawan bagian produksi dan pelayanan. Dari populasi tersebut, sampel penelitian diambil sebanyak 4 (empat) orang, yaitu 1 orang pemilik, 1 orang pengelola operasional, dan 2 orang karyawan. Pemilihan sampel ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka merupakan pihak yang paling memahami praktik kompetensi SDM serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam. Sumber pengumpulan data terdiri dari primer (wawancara secara langsung) dan sekunder (arsip dan literatur). Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yang dilakukan dengan memeriksa data yang diperoleh dari berbagai sumber melalui hasil wawancara dan observasi.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode observasi dan wawancara untuk mengidentifikasi kondisi kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada UMKM Steak Rawiet. Hasil observasi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Observasi

Variabel	Indikator	Ya	Tidak
Kompetensi	Saya tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai produk, bahan, dan prosedur kerja	60%	40%
Kompetensi	Saya kurang memiliki keterampilan praktis dalam mengolah bahan dan peralatan kerja untuk menghasilkan produk yang berkualitas	80%	20%
Kompetensi	Saya tidak mendapatkan pelatihan yang maksimal untuk membantu meningkatkan kemampuan kerja saya	60%	40%
Kinerja	Saya selalu menunggu arahan sebelum memulai pekerjaan	80%	20%
Kinerja	Saya kesulitan menangani banyak pekerjaan sekaligus dengan tetap fokus	60%	40%
Kinerja	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan efisien tanpa kesalahan	80%	20%
Kinerja	Saya selalu mendapatkan evaluasi dari hasil pekerjaan saya	60%	40%

Berdasarkan hasil observasi, kompetensi dan kinerja karyawan di UMKM Steak Rawiet masih tergolong belum optimal. Pada aspek kompetensi, sebanyak 60% karyawan belum memahami produk,

bahan, dan prosedur kerja secara menyeluruh, serta 80% karyawan masih memiliki keterbatasan dalam keterampilan teknis, khususnya dalam pengolahan bahan dan penggunaan peralatan kerja. Selain itu, 60% karyawan menyatakan belum memperoleh pelatihan yang memadai.

Pada aspek kinerja, ditemukan bahwa 80% karyawan masih bergantung pada arahan dalam memulai pekerjaan, 60% mengalami kesulitan dalam menangani beberapa tugas secara bersamaan, serta 80% belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu. Temuan ini menunjukkan adanya keterkaitan awal antara rendahnya kompetensi dengan belum optimalnya kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan empat informan, yaitu pemilik usaha, pengelola operasional, dan dua karyawan, memperkuat temuan observasi. Pada aspek pengetahuan, karyawan belum sepenuhnya memahami produk, menu, bahan baku, serta standar operasional kerja. Hal ini menyebabkan pekerjaan teknis tertentu, seperti pembuatan saus dan teknik grilling, masih bergantung pada Head Kitchen. Pada aspek keterampilan, karyawan dinilai belum mampu bekerja secara mandiri dan masih membutuhkan pengawasan intensif, terutama saat kondisi operasional sedang ramai. Sementara itu, pada aspek kemampuan kerja, karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam hal efisiensi, inisiatif, maupun kualitas hasil kerja. Karyawan cenderung menunggu arahan, belum mampu bekerja secara cepat, serta belum konsisten dalam memberikan pelayanan.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa keterbatasan pengalaman kerja serta pelatihan yang belum optimal menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya kompetensi dan kinerja karyawan. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang masih bersifat informal dan tidak dilakukan secara rutin turut memperkuat kondisi tersebut..

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia di UMKM Steak Rawiet masih belum optimal, terutama pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi juga oleh sejauh mana karyawan menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja (Afianto & Margianti, 2023).

Rendahnya pemahaman karyawan terhadap produk dan prosedur kerja membuat mereka masih bergantung pada tenaga yang lebih ahli, seperti Head Kitchen. Hal ini menunjukkan bahwa proses transfer pengetahuan di dalam usaha belum berjalan dengan baik. Selain itu, keterbatasan keterampilan teknis dan kemampuan mengerjakan beberapa tugas sekaligus membuat karyawan belum siap menghadapi kondisi kerja yang dinamis, terutama saat jumlah pelanggan meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman & Wicaksono (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, keterbatasan kompetensi terlihat berdampak pada rendahnya efisiensi kerja, kurangnya inisiatif, serta kualitas dan kuantitas kerja yang belum maksimal. Hasil ini juga memperkuat penelitian Fitriani & Putra (2021) yang menunjukkan bahwa pada UMKM, pengaruh kompetensi terhadap kinerja belum selalu optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sistem manajemen SDM, seperti pelatihan yang belum terstruktur dan evaluasi kinerja yang masih bersifat informal, sebagaimana yang juga terjadi di Steak Rawiet.

Selain itu, karyawan yang cenderung menunggu arahan menunjukkan bahwa inisiatif kerja masih rendah. Di sisi lain, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui penguatan kompetensi secara menyeluruh. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memberikan pelatihan yang lebih terstruktur, meningkatkan kualitas pembinaan kerja, serta menerapkan evaluasi kinerja yang lebih rutin dan sistematis. Kompetensi SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada UMKM di bidang kuliner yang memiliki tingkat aktivitas kerja yang tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwasannya kompetensi SDM di UMKM Steak Rawiet masih belum optimal. Karyawan masih memiliki keterbatasan pada aspek pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Keterbatasan tersebut menyebabkan beberapa pekerjaan penting masih harus ditangani oleh Head Kitchen. Kondisi ini dipengaruhi oleh adanya masa pelatihan yang belum optimal serta evaluasi kinerja yang masih bersifat informal dan tidak dilakukan secara rutin, sehingga pengembangan kompetensi karyawan belum berjalan secara maksimal.

Kinerja karyawan UMKM Steak Rawiet juga menunjukkan hasil yang belum optimal dilihat dari indikator kuantitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, inisiatif, dan kualitas hasil kerja. Karyawan cenderung lambat dan menunggu arahan saat volume pelanggan meningkat, menghasilkan pelayanan yang tidak konsisten. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kompetensi melalui pelatihan terstruktur untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan..

Daftar Pustaka

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. BOLTZ Karawang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3633–3639. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5318>
- Damaianti, S., Sugiana, R., Rismayadi, B., Pertiwi, W., Program, M. S., Buana, U., & 12 Karawang, P. (2024). *Analysis Of Creativity Artists in Maintaining Existence In The*. 3(3), 31–42.
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat*.
- Hajariani, S. M., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). The Influence Of Competence And Work Environment On The Performance Of Karawang District Inspectorate Employees. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting (IJMEBA)*, <https://doi.org/10.61552/sjss.2024.02.003>
- Mantik, J., Indra Pratama, R., Pertiwi, W., Yulawati, J., Buana, U., Karawang, P., Ronggo, J., Sirnabaya, W., & Karawang, K. (2022). Implementation of Work Discipline in Improving Employee Performance in the Disciplinary Section of Perum Peruri. *Jurnal Mantik*, 6(1), 440–447.
- Muhtadin, I., & Yusuf, M. (2022). *Perilaku Organisasi*. CV. Azka Pustaka.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi* <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Tampubolon, R., & Pakuan, U. (2022). Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Essence: Entrepreneurship and Small Business Research for Economic* <https://doi.org/10.53698/essence.v1i2.11>
- Pertiwi, W., & Savitri, C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi
- Ohorella, H. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karwayan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah*.
- Fairus, Er. N., & Fadli, Ur. M. D. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Franchise Mixuer Di Kecamatan Klari. *Jurnal Economina*, 2(6), 1269–1280.
- Densirafna, M. N. (2025). *Pengaruh kompetensi karyawan, sistem pengembangan sumber daya manusia, dan evaluasi kinerja terhadap prestasi karyawan pada Kantor Kemantren*

Pakualaman Yogyakarta. Jurnal Manajemen Terapan, 14(01), 263–274

Prameswari, N. P. K. D., & Samsudin, A. (2025). Kompetensi sumber daya manusia dalam era digital terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sinabis*, 1(6), 1619–1625.

Koroh, G., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. (2025). Pengaruh kompetensi SDM dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dayana Cipta Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*.