

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM Steak Rawiet Karawang

¹Lia Nur Andini, ²Sihabudin, ³Robby Fauji

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
e-mail: mn22.liaandini@mhs.ubpkarawang.ac.id



©2018 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study aims to analyze the role of human resource competence in improving employee performance at UMKM Steak Rawiet Karawang. Human resource competence in this study includes knowledge, skills, and abilities, while employee performance is measured through indicators of work quantity, efficiency, initiative, and quality of work outcomes. This research employs a qualitative approach with data collection techniques consisting of observation and in-depth interviews conducted with the owner, managers, and employees of UMKM Steak Rawiet. The results indicate that employee competence has not yet been optimal, particularly in terms of understanding work procedures, technical skills, and the ability to work independently. These conditions have a direct impact on employee performance, which is reflected in low work initiative, reduced efficiency, and difficulties in completing tasks on time and consistently. Although performance evaluations have been conducted, the absence of structured and continuous training programs has hindered efforts to improve employee competence and performance. Therefore, strengthening human resource competence through systematic training, mentoring, and more effective human resource management is essential to enhance employee performance and support the sustainable competitiveness of UMKM Steak Rawiet Karawang.*

Keywords: *Human Resource Competence; Employee Performance; MSMEs*

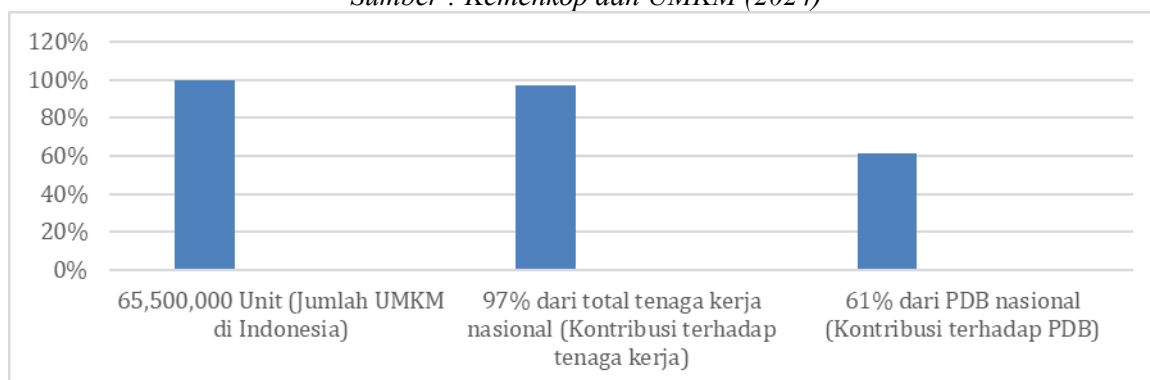
Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Steak Rawiet Karawang. Kompetensi sumber daya manusia dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui indikator kuantitas kerja, efisiensi, inisiatif, serta kualitas hasil kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara mendalam yang dilakukan kepada pemilik, manajer, dan karyawan UMKM Steak Rawiet. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan belum optimal, khususnya dalam pemahaman terhadap prosedur kerja, keterampilan teknis, serta kemampuan bekerja secara mandiri. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari rendahnya inisiatif kerja, menurunnya efisiensi, serta adanya kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan konsisten. Meskipun evaluasi kinerja telah dilakukan, belum adanya program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penguatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan yang sistematis, pendampingan, serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung daya saing berkelanjutan UMKM Steak Rawiet Karawang.

Kata kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan; UMKM

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Perekonomian Indonesia pernah menghadapi masalah serius akibat Krisis Moneter Asia 1997-1998, di mana banyak perusahaan besar dari berbagai sektor terdampak parah. Berdasarkan Pasal 33 Ayat 4 UUD 1945, UMKM memiliki kemampuan besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan merupakan elemen penting dalam perekonomian negara yang berorientasi pada kemandirian. UUD 1945 juga menyatakan bahwa UMKM berperan utama dalam produksi dan distribusi barang-barang pokok, bahan baku, serta penyediaan modal untuk bersaing di pasar bebas. Di samping itu, UMKM sangat berpengaruh terhadap perkembangan ekonomi negara (Firda, 2024). UMKM berperan besar dalam membuka lapangan kerja dan meningkatkan perekonomian negara. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, terdapat sekitar 65,5 juta UMKM di Indonesia, yang mencakup 99% dari keseluruhan unit usaha. Sektor ini mampu menyerap 97% dari total tenaga kerja nasional dan memberikan kontribusi sebesar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), setara dengan Rp9.580 triliun. Menurut Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto, UMKM berfungsi sebagai pendukung utama yang kuat dan mampu bertahan menghadapi kesulitan atau kondisi sulit.

Gambar 1. Pertumbuhan UMKM
Sumber : Kemenkop dan UMKM (2024)



Pengembangan UMKM menjadi hal yang sangat penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Meskipun UMKM memiliki peran yang besar dalam perekonomian, akan tetapi banyak tantangan yang dihadapi dalam pengelolaannya, terutama dalam pengelolaan kinerja karyawan. Hal ini, kepemimpinan yang baik, serta melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang positif. Selain itu juga pengalaman hal yang menyenangkan dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan Warda (2025).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia, termasuk di wilayah Kabupaten Karawang. Keberadaan UMKM di Karawang memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan roda perekonomian daerah karena mampu menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar, khususnya bagi tenaga kerja lokal. Selain itu, UMKM juga berkontribusi dalam meningkatkan pendapatan masyarakat serta membantu mengurangi tingkat pengangguran di daerah. Aktivitas UMKM mendorong perputaran ekonomi lokal melalui pemanfaatan sumber daya setempat, baik dari sisi bahan baku, tenaga kerja, maupun jaringan pemasaran. Peran tersebut terlihat secara nyata pada berbagai sektor usaha, terutama sektor kuliner, yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan dan gaya hidup masyarakat. Sektor kuliner berbasis UMKM tidak hanya menjadi sumber mata pencaharian, tetapi juga menjadi sarana pengembangan kreativitas, inovasi produk, serta daya saing usaha lokal di Kabupaten Karawang.

Salah satu contoh perkembangan industri kuliner di tingkat lokal dapat dilihat di kabupaten karawang, yang memiliki beragam UMKM kuliner dengan potensi besar dalam mendukung perekonomian daerah setempat. Keberhasilan industri makanan sebagian besar didorong oleh meningkatnya permintaan akan pengalaman makan yang unik dan berbeda konsumen saat ini lebih ingin tau dan bersemangat untuk mencoba rasa dan masakan baru. Andani et al., (2024). Namun, di tengah kontribusinya yang besar, UMKM masih dihadapkan pada berbagai tantangan dalam pengelolaan usaha. Salah satu kendala utama aspek sumber daya manusia (SDM), terutama terkait

kompetensi karyawan. SDM yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan daya saing UMKM Azril et al., (2024).

Steak Rawiet merupakan salah satu UMKM di bidang kuliner yang berfokus pada olahan steak dengan cita rasa khas dan inovatif. Usaha ini memiliki visi untuk menjadi kuliner unggulan dengan mengedepankan keunikan rasa, pelayanan yang efisien, serta kualitas produk yang konsisten. Melalui komitmen terhadap inovasi pada setiap menu yang disajikan, Steak Rawiet berupaya memberikan pengalaman kuliner terbaik bagi pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Oktober 2025, Fenomena yang terjadi di UMKM Steak Rawiet Karawang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia karyawan masih belum optimal dan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Pendapat ini sejalan dengan penelitian (Diansyah et al.,2020) yang menunjukkan bahwa kemampuan kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan oleh hasil pra-survei yang menunjukkan Berdasarkan hasil pra-survei variabel kompetensi terhadap 5 informan, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih belum optimal. Pada indikator pemahaman produk, bahan, dan prosedur kerja serta keterampilan praktis kerja, masing-masing 2 informan (40%) menyatakan Ya dan 3 informan (60%) menyatakan Tidak, sedangkan pada indikator pelatihan kerja hanya 1 informan (20%) yang menyatakan telah mendapatkan pelatihan secara maksimal dan 4 informan (80%) menyatakan Tidak. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompetensi karyawan, khususnya dalam aspek pemahaman kerja, keterampilan, dan pelatihan, masih perlu ditingkatkan sehingga layak untuk diteliti lebih lanjut. Kesesuaian antara data pra-survei dan hasil observasi awal menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara rendahnya kompetensi sumber daya manusia dengan rendahnya kinerja karyawan, sehingga fenomena ini menjadi permasalahan empiris yang penting dan relevan untuk diteliti lebih lanjut guna meningkatkan kinerja dan daya saing UMKM Steak Rawiet Karawang.

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Kompetensi Tahun 2025

Variabel	Indikator	Ya	Tidak
Kompetensi	Saya memiliki pemahaman yang cukup mengenai produk, bahan, dan prosedur kerja yang berlaku di tempat kerja.	40%	60%
	Saya memiliki keterampilan praktis dalam mengenai bahan dan peralatan kerja untuk menghasilkan produk yang berkualitas.	40%	60%
	Saya mendapatkan pelatihan yang maksimal sehingga bisa meningkatkan kemampuan kerja saya.	20%	80%

Sumber : Data Pra-survei olahan peneliti (2025)

Kompetensi SDM merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM. Faktor SDM menjadi modal utama untuk membuat UMKM menjadi lebih profesional. Hal ini dikarenakan sebuah unit bisnis yang ditentukan oleh bagaimana individu-individunya yang terlibat di dalamnya mengelola bisnis tersebut. Kinerja UMKM harus disertai dengan pengembangan usahanya, namun demikian pengembangan UMKM harus disertai dengan pengembangan SDM dalam berbagai aspek Andika, (2025).

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Kinerja Tahun 2025

Variabel	Indikator	Ya	Tidak
Kinerja	Saya Selalu menunggu arahan sebelum memulai pekerjaan	80%	20%
	Saya kesulitan menangani banyak pekerjaan sekaligus dengan tetap fokus	60%	40%
	Saya Kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan efisiensi tanpa kesalahan	80%	20%
	Saya Selalu mendapatkan evaluasi kerja dari hasil pekerjaan saya.	60%	40%

Sumber : Data Pra-survei Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei variabel kinerja diperoleh 5 informan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Sebanyak 4 informan (80%) menyatakan selalu menunggu arahan sebelum memulai pekerjaan, yang menunjukkan rendahnya inisiatif kerja. Selain itu, pada indikator kesulitan menangani banyak pekerjaan sekaligus, sebanyak 3 informan (60%) menyatakan Ya, sedangkan 2 informan (40%) menyatakan Tidak. Pada indikator ketepatan waktu dan efisiensi kerja, sebanyak 4 informan (80%) mengaku mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efisien tanpa kesalahan. Sementara itu, pada indikator evaluasi kerja, sebanyak 3 informan (60%) menyatakan selalu mendapatkan evaluasi kerja dan 2 informan (40%) menyatakan tidak. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal inisiatif, fokus kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Shulh, (2023) Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi yang diberikan dalam mendukung keberhasilan. Ketika karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, kinerja karyawan juga akan meningkat. Karena itu, untuk terus memperbaiki kinerja menjadi hal yang sangat penting, baik pada level individu maupun dalam sebuah tim. Perlu memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja, seperti lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan, serta pengembangan kompetensi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka tujuan UMKM akan lebih mudah tercapai, karena karyawan merupakan bagian utama yang memastikan seluruh proses operasional berjalan secara optimal. Analisis kompetensi sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam mengkaji pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja, sekaligus sebagai strategi dalam meningkatkan daya saing UMKM secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja UMKM. Penelitian Andika Mohamad Rafli (2025), Ikhah Malikhah dkk. (2024), dan Dian Eka dkk. (2022) sama-sama menegaskan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja SDM mampu mendorong produktivitas dan kinerja usaha, meskipun masih terdapat kendala seperti kurangnya pelatihan dan pengalaman kerja. Sementara itu, Sevia Ajeng Azzahra (2023) menyoroti bahwa kompetensi SDM juga mendorong kreativitas dan diversifikasi produk, sedangkan Reza Aditya Permana (2023) menemukan bahwa kompetensi SDM, bersama modal dan promosi digital, berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM kuliner.

Secara keseluruhan, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi SDM meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja UMKM melalui peningkatan produktivitas, inovasi, dan kemampuan beradaptasi. Seluruh penelitian sepakat bahwa peningkatan kompetensi SDM berpengaruh langsung terhadap kemajuan dan keberlanjutan usaha. Perbedaannya, sebagian penelitian berfokus pada faktor eksternal seperti pelatihan, modal, dan digitalisasi, sedangkan penelitian ini fokus pada hubungan langsung antara kompetensi SDM dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menegaskan bahwa peningkatan kemampuan individu menjadi kunci utama bagi UMKM untuk mencapai kinerja optimal dan daya saing yang lebih tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kompetensi sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada UMKM Steak Rawiet Karawang. Kompetensi sumber daya manusia dalam penelitian ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, sedangkan kinerja karyawan ditinjau melalui indikator inisiatif, efisiensi, kualitas, serta kuantitas hasil kerja. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat teridentifikasi berbagai permasalahan kinerja yang muncul akibat rendahnya kompetensi karyawan, sekaligus memberikan gambaran mengenai upaya perbaikan dalam proses rekrutmen dan pelatihan guna mendukung peningkatan produktivitas serta daya saing usaha.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif metode penelitian kualitatif adalah penelitian ini yang bertujuan untuk menggambarkan serta menjelaskan peristiwa, fenomena, dan situasi yang diteliti, sedangkan analitis berarti memahami, menginterpretasikan serta membandingkan data yang diperoleh dari hasil penelitian Sugiyono, (2020). Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 6 (enam) orang yang terlibat langsung dalam UMKM Steak Rawiet, Serta 2 (Dua) orang informan ahli, sehingga total populasi

berjumlah 8 (Delapan) orang. Populasi tersebut meliputi 1 (satu) orang pemilik usaha, 2 (dua) orang pengelola, dan 3 (tiga) orang karyawan yang bertugas pada bagian produksi dan pelayanan.

Dari keseluruhan populasi tersebut, sampel penelitian ditetapkan sebanyak 6 (Enam) orang, yang terdiri atas 1 (satu) orang pemilik, 1 (satu) orang pengelola, 2 (dua) orang karyawan, serta 2 (Dua) orang informan ahli. Pemilihan sampel dilakukan secara purposive sampling, dengan pertimbangan bahwa informan yang dipilih merupakan seseorang yang paling memahami penerapan kompetensi sumber daya manusia serta faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan di UMKM Steak Rawiet. Data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam. Sumber pengumpulan data yaitu primer (wawancara langsung) dan sekunder (arsip dan literatur). Analisis data dilakukan dengan tahap reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yang dilakukan dengan memeriksa data yang diperoleh dari beberapa sumber melalui hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

1.1 Tingkat Pengetahuan dan Pemahaman terhadap Produk, Bahan, serta Prosedur Kerja, termasuk Pekerjaan yang Membutuhkan Keahlian Khusus, serta Keterampilan Kerja dalam Mendukung Pelaksanaan Tugas

1.1.1 Pemahaman mengenai produk mengenai produk, bahan, prosedur kerja, serta keterampilan kerja yang dimiliki saat ini dalam mendukung pelaksanaan tugas

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menyatakan bahwa pemahaman terhadap produk sudah tergolong baik, terlihat dari kesesuaian bahan, metode memasak, rasa, dan presentasi yang telah mengikuti standar. Namun, pemilik pengelola mengungkapkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya memahami proses pembuatan menu steak, pengelolaan bahan baku, serta pembuatan minimal tiga jenis saus sesuai standar cita rasa, sehingga masih memerlukan pendampingan dalam penerapan SOP. Di sisi lain, operasional menyatakan telah memahami pembuatan menu steak, ketersediaan bahan, serta pembuatan saus sesuai ketentuan, yang menunjukkan adanya kesesuaian dengan SOP yang berlaku. Berbeda dengan itu, operasional mengakui bahwa dirinya belum sepenuhnya menguasai pembuatan menu, pengelolaan bahan, dan pembuatan saus, sehingga implementasi SOP belum berjalan optimal. Sementara itu, (informan ahli) menilai kondisi ini sebagai hal yang umum terjadi, di mana karyawan cenderung hanya terbiasa mengikuti alur kerja tanpa memahami logika di balik SOP, sehingga keterampilan yang dimiliki belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas secara konsisten, terutama ketika terjadi perubahan situasi. Terdapat perbedaan persepsi antara pemilik, pengelola, dan karyawan dalam menilai kompetensi. Pemilik cenderung optimis berdasarkan hasil akhir, sedangkan pengelola melihat masih ada kekurangan pada proses. Di tingkat karyawan, kemampuan juga belum merata. Hal ini menunjukkan adanya gap antara penilaian hasil dan kondisi nyata di lapangan, sehingga perlu penyesuaian dan peningkatan kompetensi. Terdapat perbedaan persepsi kompetensi: Pemilik lebih optimis pada hasil, pengelola melihat kekurangan proses, dan kemampuan karyawan belum merata. Hal ini menunjukkan adanya gap yang perlu penyesuaian.

Kelima informan menilai bahwa standar pemahaman produk di UMKM Steak Rawiet sudah jelas dan baik menurut pemilik, namun belum merata di tingkat karyawan. Sebagian karyawan telah memahami proses, bahan, dan pembuatan saus, sementara yang lain masih memerlukan pendampingan. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman kerja masih belum mendalam dan lebih bergantung pada pengalaman, serta belum didukung oleh sistem atau SOP yang efektif.

Temuan tersebut sejalan dengan dengan teori yang berkaitan dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Teori SOP dalam (Hidayattulloh & Ridwan, 2019) didefinisikan sebagai panduan tertulis yang mengatur tahapan kerja secara rinci untuk memastikan konsistensi, minimalisasi kesalahan, dan kemandirian karyawan, sehingga mengurangi ketergantungan pada arahan atasan. Penerapannya memerlukan pelatihan dan monitoring agar karyawan memahami prosedur secara detail, seperti yang terlihat pada temuan wawancara di mana pemahaman prosedur masih perlu ditingkatkan.

1.1.2 Penentuan jenis pekerjaan yang memerlukan pemahaman atau keahlian khusus

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menekankan bahwa pekerjaan yang paling membutuhkan pemahaman khusus terletak pada cooking method dan pengetahuan dasar produk sebagai fondasi utama. Hal ini diperkuat oleh pemilik pengelola yang menyoroti pentingnya pemahaman tingkat kematangan steak agar dapat menyesuaikan dengan preferensi pelanggan. operasional menyatakan telah memahami variasi tingkat kematangan tersebut dan mampu menerapkannya dalam praktik kerja sehari-hari, sedangkan operasional mengakui masih belum sepenuhnya menguasai aspek tersebut sehingga masih memerlukan pembelajaran lebih lanjut. Sementara itu, (informan ahli) menegaskan bahwa keahlian teknis seperti teknik memasak, pengaturan tingkat kematangan, hingga penyajian merupakan keterampilan kritis (*critical skill*) yang harus didukung oleh standar yang jelas, bukan sekadar pengalaman. Jika dikaitkan dengan teori pemahaman kerja, kondisi ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan masih berada pada tingkat yang berbeda, mulai dari sekadar mengetahui (*knowing*) hingga mampu menerapkan (*applying*), sehingga diperlukan penguatan pada aspek konseptual dan prosedural agar pekerjaan dapat dilakukan secara konsisten dan sesuai standar.

Kelima informan menyatakan bahwa pemahaman tentang metode memasak dan tingkat kematangan steak merupakan aspek dasar yang penting, namun belum merata di antara karyawan. Sebagian sudah mampu menyesuaikan kematangan sesuai permintaan pelanggan berdasarkan pengalaman, sementara yang lain masih perlu belajar. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan teknis tersebut membutuhkan standar yang jelas, tidak cukup hanya mengandalkan pengalaman, agar kualitas dan konsistensi produk tetap terjaga. Hal tersebut diperkuat dengan Teori Pemahaman kerja dalam (Saleh, 2019) bahwa kemampuan seseorang untuk memahami konsep, situasi, serta fakta yang diketahuinya dalam pekerjaan, jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dunia kerja.

1.2 Keterampilan Kerja yang Dimiliki dalam Mendukung Pelaksanaan Tugas Sehari-hari, Kontribusinya terhadap Kualitas Produk dan Pelayanan, serta Keterampilan yang Perlu Ditingkatkan untuk Optimalisasi Pekerjaan

1.2.1 Penilaian terhadap keterampilan kerja saat ini dalam mendukung tugas serta kualitas produk dan pelayanan

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menilai bahwa keterampilan kerja karyawan sudah cukup baik dalam mendukung proses produksi, namun aspek pelayanan masih perlu ditingkatkan agar kualitas layanan lebih optimal. Pemilik pengelola menyatakan telah memiliki keterampilan teknis dari proses memasak hingga penyajian, serta menekankan pentingnya kerja sama tim terutama saat terjadi lonjakan pelanggan. operasional juga mengaku telah menguasai keterampilan teknis, tetapi dalam kondisi tidak normal atau saat terjadi peningkatan pesanan, ia cenderung menunggu arahan atasan karena pengalaman kesalahan sebelumnya. Hal serupa disampaikan oleh operasional yang mengakui keterampilannya belum sepenuhnya matang, sehingga lebih bergantung pada instruksi atasan ketika menghadapi situasi di luar prosedur. Sementara itu, (informan ahli) menilai kondisi ini sebagai fase “setengah matang”, di mana keterampilan sudah ada namun belum stabil dan belum menjadi kebiasaan otomatis, terutama dalam kondisi tekanan tinggi. Jika dikaitkan dengan teori *human error*, kondisi ini menunjukkan bahwa keterbatasan pengalaman, kurangnya kepercayaan diri, serta ketergantungan pada arahan dapat meningkatkan potensi kesalahan kerja, terutama dalam situasi yang tidak rutin. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan latihan, pendampingan, dan pembiasaan kerja dalam berbagai kondisi agar keterampilan karyawan menjadi lebih konsisten serta mampu meminimalkan terjadinya kesalahan dalam mendukung kualitas produk dan pelayanan.

Kelima informan menilai bahwa keterampilan teknis karyawan dari memasak hingga penyajian sudah cukup baik, namun belum stabil dan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam pelayanan dan menghadapi kondisi tidak normal. Sebagian karyawan telah memahami proses kerja, tetapi masih bergantung pada arahan atasan dalam situasi tertentu, sementara yang lain belum sepenuhnya menguasai. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki belum konsisten, sehingga diperlukan pembinaan dan pendampingan agar karyawan lebih mandiri.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Human Error. Menurut (Priyohadi & Achmadiansyah, 2025) Kesalahan kerja (*human error* dalam konteks kerja) adalah kegagalan mengikuti persyaratan dan prosedur kerja yang benar, atau kurangnya pemahaman terhadap prosedur, seperti tindakan tanpa kualifikasi, mengabaikan SOP, atau kesalahan eksekusi yang mengakibatkan proses lambat dan rework, sesuai temuan wawancara sebelumnya.

1.2.2 Keterampilan yang perlu ditingkatkan agar pekerjaan lebih optimal

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menekankan bahwa keterampilan yang masih perlu ditingkatkan adalah kemampuan *cooking method* serta ketepatan dalam estimasi produksi agar proses penyajian dan pengiriman produk kepada pelanggan dapat berjalan sesuai standar. Pemilik pengelola menyampaikan bahwa meskipun karyawan telah mendapatkan arahan sesuai SOP, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan keterampilan, di mana sebagian karyawan sudah mampu memasak sesuai permintaan pelanggan dan memberikan pelayanan yang baik, sementara sebagian lainnya belum optimal. operasional menilai dirinya telah memiliki keterampilan memasak sesuai permintaan pelanggan serta mampu memberikan pelayanan yang baik, menunjukkan tingkat keterampilan yang sudah berkembang. Sebaliknya, operasional mengakui bahwa keterampilan memasak dan pelayanan masih perlu ditingkatkan meskipun telah mendapatkan arahan sesuai SOP. Sementara itu, (informan ahli) menekankan pentingnya pembelajaran berbasis praktik langsung di tempat kerja melalui siklus melihat, melakukan, dikoreksi, dan diulang, serta pendekatan pendampingan (*pairing*) untuk mempercepat peningkatan keterampilan. Jika dikaitkan dengan teori keterampilan kerja, kondisi ini menunjukkan bahwa keterampilan karyawan masih berada pada tahapan pengembangan, di mana penguasaan tidak hanya membutuhkan pengetahuan, tetapi juga latihan berulang dan pengalaman langsung agar keterampilan menjadi lebih otomatis, konsisten, dan mampu mendukung kinerja secara optimal.

Kelima informan menyatakan bahwa karyawan telah mendapat arahan sesuai SOP dan sebagian sudah mampu memasak serta melayani dengan baik, namun kemampuan tersebut belum merata dan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam *cooking method*, estimasi produksi, dan pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan perlu dilakukan melalui pembelajaran langsung yang berulang disertai pendampingan agar lebih konsisten.

Keterampilan kerja sangat dibutuhkan sesuai dengan hasil wawancara di atas, yang dimana teori keterampilan kerja dalam (Wardani et al., 2022) merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek.

1.3 Kemampuan Karyawan dalam Menghadapi Tekanan dan Perubahan Kondisi Kerja serta Upaya Pemilik atau Pengelola dalam Meningkatkan Kemampuan Kerja

1.3.1 Kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja serta menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi kerja

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menilai bahwa karyawan sudah cukup mampu menghadapi tekanan kerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar lebih maksimal. Pemilik pengelola juga menyampaikan bahwa tim mampu menghadapi tekanan, namun ketahanannya terhadap perubahan kondisi belum optimal sehingga masih mengandalkan kerja sama tim, terutama saat terjadi lonjakan pesanan seperti pada bulan Ramadhan. operasional menilai bahwa dirinya dan tim cukup mampu beradaptasi dengan tekanan dan perubahan, serta dapat saling membantu untuk menjaga kelancaran pekerjaan. Sementara itu, operasional mengungkapkan bahwa meskipun mampu menghadapi tekanan, ketahanan terhadap perubahan mendadak masih terbatas dan masih membutuhkan dukungan dari pengelola. Di sisi lain, (informan ahli) menilai bahwa karyawan memiliki daya tahan dasar yang cukup baik, namun belum stabil dalam menjaga ritme kerja saat tekanan meningkat, sehingga masih diperlukan peran atasan dalam mengarahkan dan menjaga kinerja tetap berjalan. Secara keseluruhan, kemampuan menghadapi tekanan sudah ada, tetapi masih perlu penguatan agar lebih konsisten dan mandiri dalam berbagai kondisi kerja.

Kelima informan menyatakan bahwa karyawan cukup mampu menghadapi tekanan kerja dan tidak mudah menyerah, namun ketahanannya belum stabil, terutama saat terjadi lonjakan pesanan atau perubahan mendadak. Dalam kondisi tersebut, karyawan masih memerlukan dukungan tim dan peran atasan, sehingga kemampuan menghadapi tekanan masih perlu dikembangkan melalui pengalaman.

1.3.2 Langkah yang dilakukan pemilik atau pengelola usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menyatakan bahwa upaya peningkatan kemampuan kerja karyawan dilakukan melalui arahan serta tes praktik *cooking method* secara langsung. Pemilik pengelola menambahkan bahwa kegiatan briefing atau arahan rutin telah dilaksanakan sebelum pekerjaan dimulai sebagai bentuk penyamaan pemahaman awal. Hal ini juga diperkuat oleh operasional dan operasional yang menyebutkan bahwa briefing pagi dan arahan sudah berjalan, sementara praktik peningkatan keterampilan, khususnya *cooking method*, biasanya dilakukan saat pemilik hadir langsung di lokasi. Namun demikian, (informan ahli) menilai bahwa briefing hanya berfungsi sebagai titik awal, dan belum cukup jika tidak disertai arahan yang bersifat situasional selama proses kerja berlangsung, terutama ketika menghadapi kondisi dinamis. Jika dikaitkan dengan teori peningkatan kemampuan kerja, langkah yang dilakukan saat ini masih berfokus pada pembekalan awal (*pre-job training*), namun perlu dilengkapi dengan pembinaan berkelanjutan (*on-the-job training*), seperti pendampingan langsung, evaluasi saat bekerja, dan umpan balik real-time agar kemampuan karyawan dapat berkembang secara lebih optimal dan adaptif terhadap berbagai situasi kerja.

Kelima informan menyatakan bahwa briefing dan arahan rutin telah dilakukan sebelum kerja untuk menyamakan persepsi, serta praktik *cooking method* berlangsung saat owner hadir, namun pelaksanaannya masih terbatas. Oleh karena itu, briefing saja belum cukup dan perlu dilengkapi dengan arahan situasional selama operasional agar lebih efektif. Peningkatan kemampuan kerja sangat di perlukan sejalan dengan teori dalam (Sam et al., 2023) Peningkatan kemampuan kerja dilakukan melalui berbagai upaya yang berfokus pada penguatan unsur-unsur pendukungnya. Upaya tersebut meliputi peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh setiap individu. Selain itu, perbaikan situasi dan lingkungan kerja juga menjadi perhatian. Lingkungan yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, kepuasan serta kemauan kerja individu dapat terus berkembang.

1.4 Kemampuan menangani Beberapa Pekerjaan bersamaan serta menyelesaikan beban Kerja secara Optimal untuk Menghasilkan Kuantitas Kerja yang baik

1.4.1 Pengalaman dalam menangani beberapa pekerjaan secara bersamaan

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menyampaikan bahwa menangani beberapa pekerjaan secara bersamaan masih cukup menantang, namun dapat diatasi dengan menentukan prioritas pekerjaan sesuai arahan kerja. Pemilik pengelola menilai bahwa dirinya mampu menangani beberapa pesanan dalam waktu yang sama dengan baik berdasarkan pengalaman sehari-hari, terutama dengan memilah pekerjaan yang harus didahulukan. Hal serupa disampaikan oleh operasional yang merasa mampu mengelola beberapa pesanan sekaligus melalui pengalaman kerja dan penentuan skala prioritas bersama pengelola. operasional juga mengungkapkan bahwa dirinya cukup mampu menangani beberapa pekerjaan secara bersamaan, meskipun masih mengandalkan arahan dari rekan kerja, khususnya , dalam menentukan prioritas tugas. Sementara itu, (informan ahli) menilai bahwa kemampuan *multitasking* karyawan sebenarnya sudah cukup terbentuk dan menjadi salah satu kekuatan, namun masih terdapat kelemahan pada aspek *sense of priority*, yaitu kemampuan menentukan pekerjaan yang paling penting untuk didahulukan. Secara keseluruhan, pengalaman dalam menangani beberapa pekerjaan secara bersamaan sudah cukup baik, tetapi masih perlu penguatan dalam manajemen prioritas agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien.

Kelima informan menyatakan bahwa karyawan cukup mampu menangani beberapa pesanan sekaligus berdasarkan pengalaman dan penentuan prioritas, meskipun masih mengalami kesulitan dan belum optimal dalam mendahulukan yang paling penting. Akibatnya, pekerjaan dapat terselesaikan, tetapi belum sepenuhnya efektif.

1.4.2 Beban kerja yang ada dapat diselesaikan secara optimal

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menilai bahwa beban kerja belum sepenuhnya optimal, meskipun sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tingkat pencapaian sekitar 90%. Pemilik pengelola menyatakan mampu menyelesaikan beban kerja secara optimal, namun pada kondisi tertentu masih memerlukan bantuan atasan. Hal serupa disampaikan oleh operasional yang

merasa mampu menjalankan beban kerja dengan baik, meskipun dalam situasi tertentu masih membutuhkan arahan dari pengelola. operasional juga mengungkapkan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi masih memerlukan penjelasan tambahan dari rekan kerja seperti atau pemilik dalam kondisi tertentu. Sementara itu, (informan ahli) menilai bahwa kondisi ini menunjukkan karyawan telah memiliki kemampuan dasar, namun belum sepenuhnya mandiri dalam mengambil keputusan, sehingga masih berada pada fase transisi dari “mampu bekerja” menuju “dapat dipercaya”. Jika dikaitkan dengan teori beban kerja, kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja secara kuantitas masih dapat ditangani, namun dari sisi kualitas dan kemandirian belum sepenuhnya optimal, karena adanya ketergantungan pada arahan dalam situasi tertentu. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas individu dan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan agar beban kerja dapat diselesaikan secara lebih efektif, mandiri, dan konsisten.

Kelima informan menyatakan bahwa beban kerja dapat diselesaikan dengan cukup baik dan relatif optimal, namun karyawan belum sepenuhnya mandiri dan masih membutuhkan bantuan atau arahan dalam kondisi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dasar sudah ada, tetapi masih dalam tahap menuju kemandirian dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan. Dari hasil beberapa pernyataan informan, sejalan sebagaimana dikemukakan oleh (Nohos, 2026) Beban kerja optimal terjadi ketika tuntutan tugas seimbang dengan kemampuan karyawan; ketidakseimbangan (*overload*) menyebabkan ketergantungan pada bantuan eksternal dan ketidakefisienan. Saat jam ramai, karyawan kesulitan mandiri karena keterbatasan skill, memerlukan intervensi pemilik untuk tepat waktu.

1.5 Proses Penyelesaian Pekerjaan Terkait Ketepatan Waktu dan Penggunaan Sumber Daya Kerja serta Efisiensi Pelaksanaan Pekerjaan dan Kendala yang Mempengaruhi Ketidakefisienan dan Keterlambatan Pekerjaan

1.5.1 Proses Penyelesaian Pekerjaan Terkait Ketepatan Waktu, Penggunaan Sumber Daya, dan Efisiensi Pelaksanaannya

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menyatakan bahwa ketepatan waktu dalam pelayanan dicapai melalui persiapan maksimal terhadap seluruh kebutuhan bahan produksi. Pemilik pengelola menilai bahwa dirinya mampu mengatur waktu penyajian, menggunakan bahan baku secara efisien, serta menjalankan alur kerja dengan baik. Hal ini sejalan dengan operasional yang mengungkapkan mampu mengelola waktu, memanfaatkan bahan secara efisien, dan menjalankan alur kerja secara tepat bersama rekan kerjanya. operasional juga menyatakan bahwa dirinya dapat mengatur proses penyajian, menggunakan bahan secara hemat, serta mengikuti alur kerja dengan baik sesuai arahan pengelola. Namun demikian, (informan ahli) menilai bahwa efisiensi kerja sudah terlihat pada kondisi normal, tetapi cenderung menurun ketika terjadi peningkatan beban kerja atau kondisi yang lebih dinamis, yang menunjukkan sistem kerja belum sepenuhnya kuat. Jika dikaitkan dengan teori efisiensi kerja, kondisi ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya sudah cukup optimal dalam situasi stabil, namun masih perlu penguatan sistem dan konsistensi pelaksanaan agar efisiensi tetap terjaga dalam berbagai kondisi kerja.

Kelima informan menyatakan bahwa efisiensi waktu penyajian, penggunaan bahan baku, dan alur kerja sudah cukup baik pada kondisi normal dengan dukungan persiapan yang maksimal. Namun, efisiensinya belum stabil dan cenderung menurun saat kondisi ramai atau berubah, sehingga perlu penguatan sistem agar tetap konsisten dalam berbagai situasi. Mengenai efisiensi, sejalan dengan (Rizaludin & Astuti, 2025) efisiensi SDM lebih dari sekadar pengurangan jumlah tenaga kerja; ia mencakup upaya strategis untuk mengoptimalkan potensi dan kontribusi setiap individu secara maksimal.

1.5.2 Kendala pekerjaan menjadi kurang efisien atau tidak selesai tepat waktu

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menyatakan bahwa kendala utama yang menyebabkan pekerjaan kurang efisien adalah ketersediaan bahan baku yang tidak ter-prepare dengan baik, sehingga proses produksi harus diulang dari awal. Pemilik pengelola mengungkapkan bahwa kendala seperti bahan habis diatasi dengan inisiatif cepat, seperti menghubungi pemilik serta bekerja sama dengan tim saat terjadi lonjakan pesanan. Hal serupa disampaikan oleh operasional yang menekankan pentingnya sikap tanggap dan koordinasi dalam mengatasi kekurangan bahan baku serta peningkatan pesanan.

operasional juga menyatakan bahwa koordinasi dengan rekan kerja, khususnya , menjadi langkah utama dalam memastikan ketersediaan bahan dan membantu tim saat beban kerja meningkat. Sementara itu, (informan ahli) menegaskan bahwa efisiensi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan individu, kejelasan SOP, koordinasi tim, serta ketersediaan sumber daya, sehingga ketika salah satu aspek terganggu seperti bahan baku atau komunikasi maka akan berdampak langsung pada keseluruhan proses kerja. Secara keseluruhan, kendala utama terletak pada manajemen persediaan dan koordinasi, meskipun telah diimbangi dengan inisiatif dan kerja sama tim dalam mengatasinya.

Kelima informan menyatakan bahwa proses produksi masih mengalami kendala seperti bahan baku yang habis atau belum siap sehingga menghambat alur kerja. Namun, karyawan cukup inisiatif dan tanggap dalam mencari solusi melalui koordinasi dan kerja sama tim. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi sangat dipengaruhi oleh kesiapan bahan, koordinasi, komunikasi, dan sistem kerja yang saling berkaitan.

1.6 Sikap Karyawan dalam Memulai Pekerjaan, Tingkat Inisiatif, serta Kemampuan Mengambil Tindakan dalam Menghadapi Permasalahan Kerja

1.6.1 Tingkat inisiatif karyawan dalam memulai pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menyatakan bahwa melalui arahan yang diberikan, karyawan mulai menunjukkan inisiatif dan memahami langkah kerja dalam menjalankan tugas. Pemilik pengelola mengungkapkan bahwa dalam kondisi tertentu, seperti saat lonjakan pesanan, dirinya bersama dan dapat bekerja sigap dan saling membantu tanpa harus menunggu arahan secara terus-menerus. Hal ini juga didukung oleh operasional dan operasional yang menyatakan bahwa mereka mampu bersikap cepat tanggap dan berinisiatif dalam menangani peningkatan pesanan melalui kerja sama tim. Namun demikian, (informan ahli) menilai bahwa inisiatif karyawan umumnya muncul saat kondisi mendesak, sementara dalam kondisi normal masih terdapat kecenderungan untuk menunggu arahan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa inisiatif kerja sudah mulai terbentuk, tetapi belum sepenuhnya menjadi kebiasaan yang konsisten dalam setiap situasi kerja.

Kelima informan menyatakan bahwa karyawan telah memiliki inisiatif, bekerja sigap, dan saling membantu terutama saat lonjakan pesanan, sehingga pekerjaan dapat ditangani dengan baik. Namun, inisiatif tersebut belum konsisten dalam kondisi normal dan masih cenderung menunggu arahan, sehingga rasa tanggung jawab belum sepenuhnya terbentuk sebagai kebiasaan kerja.

1.6.2 Kemampuan dalam mengambil tindakan dalam menghadapi masalah

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menilai bahwa karyawan terkadang sudah menunjukkan inisiatif positif dalam mengambil tindakan, namun pada situasi tertentu keputusan yang diambil belum sepenuhnya sesuai harapan, terutama saat menghadapi tekanan, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan pelanggan. Pemilik pengelola mengungkapkan bahwa dalam beberapa kondisi dirinya masih kurang percaya diri dalam mengambil keputusan dan cenderung menunggu arahan dari atasan. Hal serupa disampaikan oleh operasional yang memilih bersikap hati-hati dengan menunggu instruksi sebelum bertindak, serta operasional yang mengakui masih ragu dalam mengambil keputusan sehingga lebih sering berkonsultasi dengan rekan kerja. Sementara itu, (informan ahli) menjelaskan bahwa keraguan tersebut umumnya disebabkan oleh kurangnya pengalaman atau belum jelasnya SOP, sehingga karyawan cenderung memilih langkah aman dengan menunggu arahan. Secara keseluruhan, kemampuan mengambil tindakan sudah mulai terbentuk, namun masih perlu ditingkatkan dari segi kepercayaan diri, pengalaman, dan kejelasan prosedur agar karyawan dapat bertindak lebih mandiri dan tepat dalam menghadapi permasalahan kerja.

Kelima informan menyatakan bahwa karyawan sudah mulai memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan, namun masih sering ragu sehingga cenderung menunggu arahan. Keraguan ini dipengaruhi oleh kurangnya pengalaman dan belum jelasnya SOP, yang berdampak pada keputusan yang belum optimal dan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan pelanggan.

1.7 Penerimaan Evaluasi Hasil Kerja dan Pengaruhnya terhadap Peningkatan Kualitas dan Kinerja Karyawan

1.7.1 Penerimaan terhadap evaluasi atau penilaian atas hasil pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menilai bahwa penerimaan karyawan terhadap evaluasi

sudah tergolong baik dan mendapatkan respons positif, sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja. Pemilik pengelola menyatakan bahwa dirinya menerima evaluasi dengan terbuka dan segera melakukan perbaikan terhadap kemampuan yang dimiliki. Hal serupa disampaikan oleh operasional yang selalu siap menerima evaluasi dan langsung memperbaiki cara kerjanya dengan melakukan konfirmasi kepada pengelola. Operasional juga mengungkapkan bahwa dirinya menerima setiap bentuk evaluasi dengan baik dan berupaya cepat melakukan perbaikan guna meningkatkan kualitas kemampuan kerja. Sementara itu, (informan ahli) menilai bahwa sikap terbuka terhadap evaluasi ini merupakan salah satu kekuatan utama tim, karena menunjukkan adanya kemauan untuk berkembang. Secara keseluruhan, penerimaan terhadap evaluasi sudah sangat baik dan menjadi modal penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kelima informan menyatakan bahwa karyawan bersikap terbuka terhadap evaluasi, menerima dengan baik, dan cepat melakukan perbaikan sehingga meningkatkan hasil kerja. Hal ini menjadi kekuatan utama karena menunjukkan kemauan yang kuat untuk berkembang.

1.7.2 Peran evaluasi terhadap peningkatan kualitas dan perbaikan kinerja

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik menilai bahwa evaluasi kerja memberikan dampak positif, ditandai dengan semakin berkurangnya kesalahan operasional serta adanya peningkatan pendapatan/omzet. Pemilik pengelola menyatakan bahwa evaluasi mampu mendorong peningkatan kemampuan secara cepat, namun perlu didukung dengan pelatihan berkelanjutan agar kinerja semakin optimal. Hal ini sejalan dengan operasional yang mengungkapkan bahwa dirinya dapat segera memperbaiki kemampuan setelah menerima evaluasi, serta menekankan pentingnya pengembangan keterampilan secara terus-menerus. Operasional juga menyampaikan bahwa evaluasi membantu dalam meningkatkan kemampuan dan adaptasi kerja, tetapi tetap memerlukan pembelajaran berkelanjutan agar hasilnya lebih maksimal. Sementara itu, (informan ahli) menegaskan bahwa evaluasi memang efektif untuk mengidentifikasi dan menyadari kesalahan, namun tanpa tindak lanjut yang nyata, dampaknya cenderung bersifat sementara dan karyawan berpotensi kembali ke pola kerja sebelumnya. Jika dikaitkan dengan teori evaluasi kerja, kondisi ini menunjukkan bahwa evaluasi berfungsi sebagai alat umpan balik (*feedback*) yang penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja, tetapi harus diikuti dengan tindakan lanjutan seperti pelatihan, pembinaan, dan monitoring agar menghasilkan perbaikan yang berkelanjutan.

Kelima informan menyatakan bahwa evaluasi mampu meningkatkan kemampuan karyawan, ditandai dengan berkurangnya kesalahan operasional, peningkatan kinerja/omzet, serta kemampuan beradaptasi dan memperbaiki diri dengan cepat. Namun, dampaknya belum berkelanjutan tanpa pelatihan atau pengembangan yang konsisten, sehingga berisiko kembali ke pola lama jika tidak ada tindak lanjut. Jadi pentingnya evaluasi kerja sejalan dalam (Widyawati et al., 2025) yakni evaluasi membantu identifikasi kelemahan seperti kurangnya inisiatif atau multitasking. Prosesnya mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan review berkala untuk motivasi dan peningkatan efisiensi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, kesimpulan dari ketujuh point secara keseluruhan, hasil sintesis menunjukkan bahwa : Kompetensi SDM: Pemahaman produk & prosedur baik parsial; keahlian khusus (steak maturity) 2 Orang telah memahami pembuatan produk dan 1 orang belum memahami pembuatan produk, butuh SOP efektif pada UMKM Steak Rawiet karawang . Keterampilan Kerja: Dukung produksi cukup, pelayanan & adaptasi tekanan perlu tingkatan; human error tinggi saat overload. Kemampuan Tekanan: Cukup tangguh via tim, tapi kurang mandiri; briefing rutin dan OJT direkomendasikan UMKM Steak Rawiet karawang. Multitasking & Beban: Tangani pesanan simultan OK (90% selesai), tapi prioritas & kemandirian lemah. Efisiensi Proses: Waktu & sumber daya efisien normal, kendala bahan hambat; koordinasi tim solusi utama. Inisiatif & Tindakan: Sigap saat ramai, ragu normal; pengalaman dan SOP jelas tingkatan keputusan. Evaluasi: Diterima baik, kurangi error & naik omzet; tindak lanjut pelatihan pastikan berkelanjutan pada UMKM Steak Rawiet karawang.

Daftar Rujukan

- Andani et al. (2024). *Analisis UMKM Kuliner dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan (Studi Kasus UMKM Kecamatan Medan Tembung)*. 4, 8355–8362.
- A. Rusdiana, N. (2021). *Menyusun instrument Penelitian kualitatif*. Bandung: Pusat penelitian dan penerbitan UIN SGD
- Azril, A., Ramadhani, F., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia : Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(11), 1–17.
- Chamariyah Chamariyah, Wasis Budiarto, & Imam Afifi Raqib. (2025). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 396–415. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i1.3806>
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Hermaliana, P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Karawang*. 6(3), 3465–3476.
- Hidayattulloh, M., & Ridwan, M. (n.d.). (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia. 71–83.
- Iendy Zelvien Adhari, SE., MM., ME., M. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*.
- Karimah, N., Putri, E., Nitte, P., Mujanah, S., & Alif, A. Y. (2025). Analisis Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan Logistik : Peran Work-Life Balance sebagai Mediator di PT . Wahana Lintas Nusantara. 6(4), 1167–1177.
- Maharani, W. A., & Makmur, M. (2025). Strategi Kepemimpinan dalam Mengelola Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Ullya Food Desa Bongas. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan ...*, 1, 22–34. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis/article/view/2663>
- Malikhah, I., Nst, A. P., Sari, Y., Sain, F. S., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). *Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM*. 7(September).
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Nahdhiah, E. B. (2022). *Cholissofi and Bahiroh/ Joutnal of management Small and Medium Entreprises (SME's), Vol 15, No. 1, Maret 2022, p31-46*. 15(1), 31–46.
- Nohos, M. W. (2026). Analisis Beban Kerja dan Jumlah Karyawan yang Optimal Berdasarkan Pemetaan Proses Bisnis di Restoran Sedjagad 36. 9(1). <https://doi.org/10.31004/jutin.v9i1.52578>
- Nur Aurellia Marta, B. R. (2024). *The influence of compensation and job stress on the performance of civil servants in the health service*.
- PERMANA, R. A. (2023). *Peranan kompetensi sdm, modal, dan promosi digital dalam meningkatkan kinerja umkm kuliner di kota semarang*.
- Priyohadi, N. D., & Achmadiansyah, A. (2025). Hubungan Faktor Manajemen K3 dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) pada Bekerja PT Pelabuhan Penajam Banua Taka. 8(2).
- Pujihati, F. D., Sihabudin., & Robby, F. (2023). Pengaruh Biaya Produksi Dan Volume Penjualan Terhadap Laba Bersih Pada Umkm Semprong Amoundy Karawang. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*.
- Rafli, A. M., & Andayani, K. V. (2025). *Analisis Peranan Kompetensi SDM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Anbe Food Container di Parung Serab Kecamatan Ciledug*. 2(1), 218–228.
- Rizaludin, D., & Astuti, D. (2025). Literature Review : Efisiensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas dan Profitabilitas di Sektor Industri. 01(04), 990–994.
- Saleh, K. (2019). Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. 4, 43–51.
- Sam, U., Manado, R., & Sumendap, J. (2023). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan keuangan
- Shulh. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt berkah alam subur*.
- Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kompetensi

- Wardani, N. K. A. D., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Badung). 03(2), 115–127.
- Widyawati, I., Anugrah, Z. P., Ni'mah, N. N., Mubarokah, A., & Sabila Ayu Amelia. (2025). Peran E-Performance Management dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian Kinerja Pegawai. 1(1), 91–98.
- Yudita, M. A. (2021). Pengaruh kualitas produk, harga, dan kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan.