

## Human Resource Development Strategy in Cimahi Catering MSMEs Based on Maslow's Theory

### STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM KATERING CIMAH BERDASARKAN TEORI MASLOW

\*Moh Taufik Rais Apriyadi<sup>1</sup>, Alwi Al Hadad<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Indonesia

#### Keywords:

*Abraham Maslow's Theory; Catering MSMEs; HR Development Strategy; Work Motivation*

**Abstract.** Catering MSMEs in Cimahi play a vital role in the local economy but still face challenges in human resource (HR) management. This study aims to analyze HR development strategies in Cimahi's catering MSMEs based on Abraham Maslow's theory. A qualitative approach was used, involving interviews, observations, and documentation of three catering businesses: Katering Bu Ade, Katering Dapur Teh Nunung, and Katering Barokah. The findings show different HR management approaches depending on business scale. Katering Bu Ade focuses on fulfilling employees' basic needs without structured training. Katering Dapur Teh Nunung has introduced incentive systems and teamwork to enhance motivation. Meanwhile, Katering Barokah applies a more comprehensive HR strategy, including continuous training, reward systems, and career development opportunities. Maslow's hierarchy of needs suggests that motivation and productivity increase when employees' needs are met at higher levels. Therefore, HR management strategies based on Maslow's theory can effectively improve workforce performance. This study recommends enhancing HR capabilities through training, better incentive systems, and professional HR management to boost the competitiveness of catering MSMEs in Cimahi.

Corresponding author\*

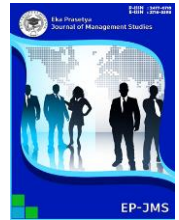
Email:

[moh10121769@digitechuniversity.ac.id](mailto:moh10121769@digitechuniversity.ac.id)



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## 1. PENDAHULUAN

UMKM ialah jenis usaha yang dijalankan oleh sekelompok individu dengan sasaran untuk meningkatkan perekonomian, baik bagi diri sendiri, masyarakat, maupun pemerintah. Di Indonesia, UMKM memiliki peran yang krusial terhadap ekonomi nasional, terutama dari sisi penciptaan lapangan kerja, peningkatan pendapatan, maupun kontribusi terhadap PDB (Risnawati et al., 2022).

Meskipun UMKM berkontribusi besar dalam menjaga stabilitas perekonomian suatu negara, pemenuhan kebutuhan dasar pelaku usaha masih menjadi sorotan perhatian. Pemenuhan kebutuhan ini berdampak pada peningkatan kinerja UMKM secara keseluruhan. Kebutuhan-kebutuhan dasar ini berkaitan dengan fenomena *missing middle* dalam struktur UMKM di Indonesia, di mana usaha mikro lebih mendominasi dibandingkan usaha kecil dan menengah. Jika kebutuhan-kebutuhan dasar tersebut dapat terpenuhi, usaha mikro memiliki potensi untuk berkembang menjadi usaha kecil, hingga besar (Pradana & Sumiyana, 2023).

Salah satunya yaitu UMKM catering yang berkembang pesat seiring dengan meningkatnya permintaan jasa makan dan minum dalam berbagai acara, seperti pernikahan, seminar, dan acara perusahaan. Namun, walaupun menyimpan peluang yang menjanjikan, UMKM catering sering kali menjumpai bermacam-macam hambatan, baik dari segi operasional, pemasaran, maupun pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia).

Keberhasilan operasional dan perkembangan UMKM catering tentu berkaitan dengan mutu SDM. Karyawan terampil, termotivasi, serta memegang komitmen tinggi sangat diperlukan untuk menjalankan proses bisnis yang efisien dan berkualitas. Sumber daya manusia juga berperan sebagai faktor utama dalam menjalankan fungsi operasional suatu badan usaha yang mengacu pada para pegawai yang bekerja di dalam suatu badan usaha tersebut. Selain itu, kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja di UMKM catering. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan (Julianti & Hadad, 2024).

Dalam dunia kerja, setiap pegawai biasanya diberi tanggung jawab yang sesuai dengan bidang dan kompetensinya masing-masing. Meskipun terkadang membutuhkan lembur, jumlah tugas yang diberikan oleh atasan tetap harus diselesaikan. Selain itu, pegawai juga kerap mendapat tugas tambahan atau sampingan dari pimpinan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan. Membangun kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah, karena kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor (Alia fitri et al., 2023).

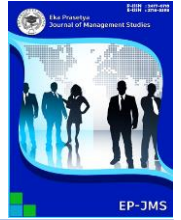
Namun, dalam banyak kasus, pengelolaan SDM di UMKM catering masih terbatas, baik dari sisi pengembangan keterampilan, pelatihan, maupun pemberian penghargaan yang tepat. Sebagian besar UMKM cenderung berfokus pada aspek teknis dan produksi, sementara pengelolaan dan pengembangan SDM kurang mendapatkan perhatian yang seharusnya.

Dalam hal ini, teori kebutuhan Abraham Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan manusia, dapat memberikan perspektif yang berguna untuk merancang strategi pengembangan SDM di UMKM catering. Dengan teori ini, pemilik UMKM catering dapat mengetahui berbagai faktor yang



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



memotivasi karyawan mereka dan bagaimana cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Abraham Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki lima jenis kebutuhan yang disusun berdasarkan tingkat prioritasnya, dimulai dari tingkat mendasar hingga tingkat yang kompleks. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego, dan kebutuhan aktualisasi diri sebagai puncaknya. Berdasarkan teori Maslow, seseorang cenderung memprioritaskan pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar sebelum berupaya mencapai kebutuhan yang paling kompleks (Bari & Hidayat, 2022).

Kota Cimahi merupakan kota dengan perkembangan UMKM yang cukup pesat, banyak usaha katering yang beroperasi dengan skala kecil hingga besar. Namun, sebagian besar usaha ini masih menghadapi masalah dalam hal pengelolaan SDM yang optimal. Tantangan-tantangan tersebut mencakup kurangnya pelatihan yang terstruktur, motivasi kerja yang rendah, dan sistem penghargaan yang belum memadai. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efisiensi kerja dan mutu pelayanan di UMKM katering (Cimahi, 2024).

Secara spesifik, UMKM katering di Kota Cimahi sering menghadapi masalah seperti minimnya pengelolaan waktu kerja yang efektif, keterbatasan akses terhadap pelatihan keterampilan baru, serta masih sering terjadinya ketidakjujuran yang dilakukan oleh oknum karyawan. Ketiga masalah ini menjadi penghambat utama dalam pengembangan kinerja pegawai. Selain itu, koordinasi tim sering kali tidak optimal, terutama dalam menghadapi pesanan dalam jumlah besar atau mendadak.

Kondisi ini juga dialami oleh tiga UMKM katering yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu Katering Barokah milik Bu Hj. Rohlah, Katering DTN (Dapur Teh Nunung) milik Bu Nunung, dan Katering Bu Ade. Ketiganya berlokasi di wilayah Jl. Nanjung, Kecamatan Cimahi Selatan, Kota Cimahi. Meskipun telah menjalankan bisnisnya selama bertahun-tahun, ketiganya masih berjuang dalam aspek pengelolaan SDM yang lebih profesional.

Dengan demikian, perlu dilakukan analisis strategi pengembangan SDM yang dapat diterapkan pada UMKM katering, khususnya dengan merujuk pada teori Maslow, guna meningkatkan motivasi serta mutu kinerja karyawan, sehingga dapat berkontribusi pada keberlanjutan dan pertumbuhan usaha katering.

## 2. KAJIAN LITERATUR

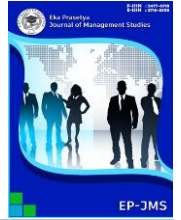
### 2.1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan SDM merupakan strategi yang dirancang guna meningkatkan mutu SDM sehingga kemampuan kerjanya dapat berkembang lebih baik, serta membangun komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Pengembangan SDM menjadi elemen penting untuk memastikan keberlanjutan perusahaan, memungkinkan perusahaan tumbuh dan berkembang secara lebih dinamis (Anggreani, 2021).



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Berikut adalah indikator-indikator dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (Silviana & Novriansyah, 2023):

1. Pengetahuan (*Knowledge*): Merujuk pada segala informasi, wawasan, atau keahlian yang dimiliki seseorang terkait suatu bidang tertentu. Hal ini mencakup pemahaman yang diperoleh melalui pengalaman, pembelajaran, atau pelatihan dalam suatu disiplin ilmu atau pekerjaan.
2. Kemampuan (*Ability*): Merujuk pada kapasitas atau potensi individu dalam menguasai keterampilan tertentu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kemampuan ini mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan tugas dengan optimal.
3. Keterampilan (*Skill*): Mengacu pada kompetensi yang dimiliki seseorang dalam menjalankan suatu tugas dengan lebih mudah dan tepat. Keterampilan ini dapat diperoleh melalui latihan, pengalaman, atau pelatihan, sehingga individu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal.

## 2.2. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

UMKM merupakan suatu usaha dengan cakupan operasionalnya berkisar dari mikro hingga menengah, berdasarkan kriteria seperti banyaknya aset, jumlah tenaga kerja dan omzet tahunan. UMKM memainkan peran krusial dalam perekonomian, khususnya dalam membuka lapangan pekerjaan, mengembangkan perekonomian, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Di Indonesia, UMKM digolongkan ke dalam 3 kategori utama: usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah, dengan kriteria spesifik yang diatur oleh pemerintah. UMKM menjadi salah satu fondasi utama didalam ekonomi nasional, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap PDB serta berperan penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan (Mohamadi, 2024). Berdasarkan klasifikasi UMKM, penelitian ini memfokuskan pada:

1. Katering Bu Ade: UMKM berskala mikro dengan jumlah karyawan terbatas.
2. Katering Dapur Teh Nunung: UMKM skala kecil yang mulai menerapkan sistem kerja terstruktur.
3. Katering Barokah: UMKM berskala menengah dengan pengelolaan yang lebih profesional.

## 2.3. *Grand Theory*: Teori Manajemen

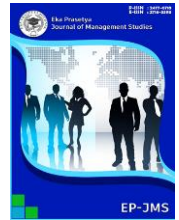
Koontz et al. (1986) menjelaskan bahwa manajemen memiliki 4 fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan mencakup penentuan tujuan, pengidentifikasian sumber daya yang dibutuhkan, serta penyusunan strategi kerja. Pengorganisasian berfokus pada pembagian tugas, pelimpahan wewenang, dan penyusunan struktur organisasi yang sesuai. Pengarahan melibatkan upaya untuk memotivasi, berkomunikasi, serta mengoordinasikan kegiatan dalam organisasi. Sementara itu, pengendalian dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi kinerja guna memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Afdhal, 2023).

Dalam konteks penelitian ini, manajemen digunakan sebagai *grand theory* karena menjadi dasar dalam memahami bagaimana strategi pengelolaan SDM di UMKM katering dapat diterapkan. Strategi pengembangan SDM yang dilakukan oleh UMKM harus selaras dengan prinsip-prinsip manajemen agar dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## 2.4. *Middle Theory*: Teori Manajemen SDM

Menurut George R. Terry, manajemen ialah suatu tahap yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang bertujuan untuk menetapkan serta memperoleh sasaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia serta berbagai aset lainnya. Manajemen SDM menjadi aspek krusial dalam setiap organisasi. Keputusan yang diambil oleh manajer tidak hanya berdampak pada keberhasilan organisasi, tetapi juga memengaruhi perilaku karyawan, kinerja, kepuasan kerja, serta persepsi mereka terhadap keadilan dalam lingkungan kerja. Beragam faktor ini secara keseluruhan akan memengaruhi sejauh mana organisasi dapat berjalan dengan optimal dan efisien. Di Indonesia, pendekatan dalam pengembangan SDM cenderung mengadopsi prinsip manajemen SDM yang diterapkan di Jepang, mengingat budaya masyarakat Indonesia yang juga menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dan kebersamaan. Secara konseptual, manajemen SDM di Indonesia mencakup proses perencanaan, penerapan strategi, serta pengelolaan tenaga kerja dengan menekankan aspek manajerial yang lebih baik. Dengan kata lain, manajemen SDM mencerminkan peningkatan perhatian terhadap pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi, serta memberikan perspektif yang lebih luas dalam kajian bidang ini (Ichsan et al., 2021).

Dalam penelitian ini, manajemen SDM digunakan sebagai *middle theory*, karena menjadi jembatan antara konsep dasar ilmu manajemen dengan penerapan spesifik dalam pengembangan SDM di UMKM katering. Pemilik UMKM perlu memahami bagaimana strategi pengelolaan SDM dapat berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

## 2.5. *Applied Theory*: Teori Abraham Maslow

Pada tahun 1943, Abraham Maslow yang merupakan seorang tokoh psikologi *humanistic* memperkenalkan teori penting mengenai hierarki kebutuhan manusia dalam *Psychological Review*. Teori ini kemudian dikenal sebagai teori kebutuhan Maslow. Kebutuhan manusia yang beraneka ragam wajib dipenuhi dalam kehidupan sehari-hari. Kebutuhan itulah yang menjadi dasar dorongan bagi setiap perilaku mereka. Berbagai tindakan yang dilakukan seseorang didorong oleh upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan tertentu (Hadi, 2024).

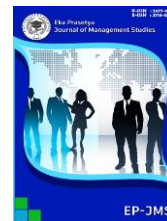
Maslow menyusun lima tingkat kebutuhan, diantaranya (Maulidiya & Ratnaningsih, 2024):

1. Kebutuhan fisiologis merujuk pada kebutuhan dasar yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan jasmani seperti makanan, minuman, hunian yang layak, dan kebutuhan biologis lainnya. Kebutuhan ini menjadi aspek paling mendasar dalam kehidupan manusia, di mana pemenuhannya sangat penting untuk mempertahankan kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan rasa aman mencakup proteksi dari ancaman jasmani maupun rohani. Manusia memiliki dorongan untuk merasa aman dan terbebas dari berbagai bentuk bahaya, risiko, atau ketidakstabilan, baik dalam kehidupan pribadi maupun lingkungan kerja. Kebutuhan ini juga mencakup aspek perlindungan diri dan kesejahteraan.
3. Kebutuhan sosial berkaitan dengan dorongan manusia untuk menjalin hubungan dengan orang lain, seperti memperoleh perasaan dicintai, diterima, dan pertemanan. Pemenuhan kebutuhan ini memungkinkan individu untuk hidup harmonis dalam lingkungan sosial dan membangun keterikatan dengan lingkungan sosialnya.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4. Kebutuhan penghargaan mencakup aspek harga diri, pencapaian, kompetensi, otonomi, kepercayaan diri, serta pengakuan dari orang lain. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, seseorang akan merasa dihargai dan percaya diri. Sebaliknya, jika tidak terpenuhi, dapat muncul perasaan rendah diri, kurang berdaya, dan kurangnya motivasi dalam menjalani aktivitas sehari-hari.
5. Kebutuhan aktualisasi diri adalah rangsangan seseorang guna memperoleh kemampuan maksimalnya dan menjadi lebih baik untuk dirinya sendiri. Pemenuhan kebutuhan ini memungkinkan individu untuk mengembangkan bakat, keterampilan, serta mewujudkan cita-cita atau aspirasi hidupnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam konteks sumber daya manusia (SDM), teori ini menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan manusia secara berjenjang dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

Menurut Moleong (2013) dalam buku yang berjudul “Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran” (Muslimin et al., 2024), penelitian kualitatif bertujuan untuk mengkaji fenomena secara mendalam, termasuk persepsi, pengalaman, perilaku manusia, serta motivasi, dengan memanfaatkan bahasa yang dipakai dalam kehidupan sehari-hari berlandaskan metode ilmiah. Berbeda dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan angka dan statistik, pendekatan kualitatif menghasilkan temuan yang didasarkan pada data deskriptif dan analisis makna.

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pemilik UMKM katering, observasi langsung di tempat usaha, serta dokumentasi pendukung. Ruang lingkup penelitian meliputi identifikasi strategi pengelolaan SDM pada berbagai skala usaha UMKM katering. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyajikan data serta temuan yang didapat berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait strategi pengembangan SDM pada tiga UMKM katering di Kota Cimahi, yaitu Katering Bu Ade, Katering Dapur Teh Nunung, dan Katering Barokah.

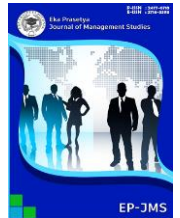
Tabel 1. Hasil Wawancara dengan Ketiga Pemilik Katering

No.	Pertanyaan	Katering Bu Ade	Katering Dapur Teh Nunung	Katering Barokah
1.	Bagaimana sistem perekrutan tenaga kerja di usaha Anda?	Perekrutan dilakukan secara informal, biasanya dari tetangga atau kerabat.	Menggunakan media sosial untuk mencari tenaga kerja tambahan saat ramai.	Memanfaatkan media sosial dan rekomendasi secara tradisional, mempertimbangkan jenjang pendidikan



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



No.	Pertanyaan	Katering Bu Ade	Katering Dapur Teh Nunung	Katering Barokah
			Terdapat masa magang 3 minggu.	dan kesesuaian dengan visi usaha.
2.	Apakah ada pelatihan yang diberikan kepada karyawan?	Tidak ada pelatihan formal, hanya belajar langsung saat bekerja.	Pelatihan teknis sederhana terkait manajemen bahan baku dan pelayanan pelanggan.	Ada pelatihan awal dan pelatihan berkelanjutan untuk peningkatan keterampilan.
3.	Bagaimana sistem pemberian upah/gaji bagi karyawan?	Upah harian, tergantung jumlah pesanan.	Gaji disesuaikan, terdapat pilihan pembayaran dua mingguan atau bulanan.	Gaji tetap dengan tambahan insentif, tunjangan, dan bonus kinerja.
4.	Apakah ada sistem penghargaan untuk karyawan yang berprestasi?	Tidak ada sistem penghargaan formal, hanya pengakuan verbal.	Terdapat bonus insentif untuk karyawan berprestasi.	Terdapat penghargaan berupa promosi jabatan dan insentif tambahan.
5.	Bagaimana cara meningkatkan motivasi karyawan?	Memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan fleksibel.	Membentuk tim kerja yang solid dan memberikan insentif.	Menerapkan sistem insentif, penghargaan, serta peluang karier.
6.	Apakah ada jenjang karier bagi karyawan di usaha Anda?	Tidak ada, karena jumlah tenaga kerja terbatas.	Belum ada jenjang karier yang jelas, tetapi karyawan memiliki peluang lebih baik.	Terdapat sistem promosi bagi karyawan yang berkinerja baik.
7.	Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan?	Memberikan arahan langsung dan fleksibilitas dalam bekerja.	Melakukan evaluasi sederhana dan memberikan bonus kinerja.	Melakukan evaluasi rutin dan memberikan pelatihan tambahan.

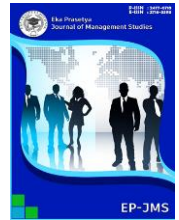
Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2025

Berdasarkan tabel hasil wawancara dengan ketiga pemilik UMKM katering diatas, penelitian ini berfokus pada penerapan strategi pengembangan SDM di ketiga UMKM tersebut. Katering Bu Ade memiliki struktur sederhana dengan satu karyawan tetap, yaitu pemiliknya sendiri. Fokus usaha ini adalah pada layanan katering skala kecil dengan tantangan utama berupa keterbatasan sumber daya. Katering Dapur Teh Nunung, yang berdiri pada tahun 2021, memiliki dua karyawan tetap dan melayani acara skala menengah. Tantangan yang dihadapi lebih kepada peningkatan keterampilan teknis dan motivasi kerja. Sementara itu, Katering Barokah, yang telah berdiri sejak tahun 1999, memiliki skala



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



besar dengan 25 karyawan tetap. Fokus pengelolaan SDM di usaha ini lebih pada inovasi layanan dan pengembangan karier.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa penerapan strategi SDM di Katering Bu Ade dilakukan secara informal tanpa adanya pelatihan berkelanjutan. Pengakuan verbal digunakan sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan. Berbeda dengan Katering Dapur Teh Nunung, yang mulai menerapkan perekrutan terstruktur, pelatihan teknis pada pengelolaan bahan baku dan layanan pelanggan, serta pemberian insentif berupa bonus kinerja. Adapun Katering Barokah memiliki perekrutan formal yang diikuti dengan program pelatihan intensif dan berkelanjutan, serta penghargaan formal untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Terdapat perbedaan dalam motivasi dan kinerja karyawan di masing-masing UMKM. Pada Katering Bu Ade, kebutuhan fisiologis karyawan dipenuhi melalui upah harian, namun kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri belum terpenuhi, sehingga motivasi kerja tergolong rendah. Di Katering Dapur Teh Nunung, kebutuhan rasa aman dipenuhi melalui kontrak kerja, dan kebutuhan sosial didukung dengan pembentukan tim, yang berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Sementara itu, Katering Barokah mampu memenuhi seluruh tingkat kebutuhan Maslow, termasuk aktualisasi diri, melalui tunjangan, penghargaan formal, dan peluang karier yang ditawarkan, yang menciptakan motivasi dan kinerja yang tinggi sehingga katering ini mampu membuat lebih dari 1500 porsi.

Dukungan kerja dari manajer dan ketersediaan sumber daya yang baik berperan penting dalam memberikan peningkatan kepuasan kinerja karyawan, mewujudkan area pekerjaan yang positif, dan mendukung efektivitas kerja. Hubungan internal yang baik dan kerja tim juga berkontribusi pada suasana kerja yang positif. Pemilik atau manajer memiliki peran utama dalam menciptakan lingkungan yang nyaman dengan memberikan instruksi yang jelas, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan merasa puas (Marlina & Al Hadad, 2024).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada UMKM katering di Kota Cimahi sangat bervariasi tergantung pada skala usaha dan kapasitas manajerial pemiliknya. Katering Bu Ade masih berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar tanpa sistem pelatihan dan penghargaan yang jelas. Katering Dapur Teh Nunung telah mulai menerapkan sistem insentif dan pembentukan tim kerja untuk meningkatkan motivasi karyawan, sedangkan Katering Barokah memiliki strategi pengelolaan SDM yang lebih profesional dengan pelatihan berkelanjutan, penghargaan berbasis kinerja, serta peluang pengembangan karier.

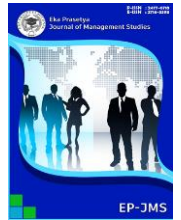
Penerapan teori kebutuhan Abraham Maslow dalam pengelolaan SDM menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan, semakin tinggi pula motivasi dan produktivitas mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, disarankan agar UMKM katering di Kota Cimahi meningkatkan strategi pengembangan SDM dengan menerapkan sistem pelatihan yang lebih terstruktur, menyediakan insentif yang lebih baik, serta menciptakan peluang karier yang jelas bagi karyawan agar mereka lebih termotivasi dan mampu bekerja secara optimal. Selain itu, dukungan dari pemerintah daerah dan lembaga pelatihan sangat diperlukan untuk membantu UMKM dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha katering di masa depan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, cakupan penelitian hanya terbatas pada tiga UMKM katering di Kota Cimahi, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



mewakili UMKM catering di wilayah lain. Kedua, pendekatan kualitatif yang digunakan berfokus pada wawancara dan observasi, yang dapat memiliki bias subjektif dari responden.

Sebagai arahan untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak UMKM dari berbagai wilayah agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, penggunaan metode kuantitatif atau kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif dapat memberikan hasil yang lebih objektif dalam mengukur efektivitas strategi pengembangan SDM. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi faktor eksternal yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di UMKM catering, seperti peran regulasi pemerintah, perubahan tren industri, serta persaingan pasar.

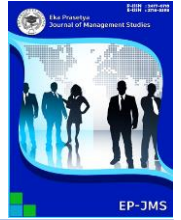
## DAFTAR PUSTAKA

- Afdhal. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen: Organisasi dan Perkembangannya* (V. N. Sari (ed.)). CV. Gita Lentera. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=TU7cEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=ilmu+manajemen+menurut+ahli&ots=BsoIcWSyvP&sig=IQSiLZW2SBnhOa70kQsq0eFdxoM&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ilmu+manajemen+menurut+ahli&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=TU7cEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=ilmu+manajemen+menurut+ahli&ots=BsoIcWSyvP&sig=IQSiLZW2SBnhOa70kQsq0eFdxoM&redir_esc=y#v=onepage&q=ilmu+manajemen+menurut+ahli&f=false)
- Alia fitri, Bahruddin, B., & Firmansyah, F. (2023). PENGARUH DETERMINAN TEORI MASLOW TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN ARALLE KABUPATEN MAMASA. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 191–197. <https://doi.org/10.31850/decision.v4i2.2638>
- Anggreani, T. F. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SWOT : STRATEGI PENGEMBANGAN SDM , STRATEGI BISNIS , DAN STRATEGI MSDM ( SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA ). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 2(5), 619–629. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). TEORI HIRARKI KEBUTUHAN MASLOW TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MEREK GADGET. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 8. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i1.4303>
- Cimahi, P. K. (2024). *LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH Tahun 2023*. Disdagkoperin. <https://ppid.cimahikota.go.id/image/document/dinas-perdagangan-koperasi-usaha-kecil-dan-menengah-dan-perindustrian-lakip-disdagkoperin-tahun-2023.pdf>
- Hadi, A. (2024). *Apa Itu Teori Maslow dan Contohnya di Kehidupan Sehari-hari*. Tirto.Id. <https://tirto.id/teori-kebutuhan-maslow-pengertian-dan-contohnya-gjrV>
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Julianti, K. P., & Hadad, A. Al. (2024). Pengaruh Manajerial Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Hikari Kabupaten Bandung Barat. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(2 SE-Articles), 899–905. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i2.2808>
- Marlina, I., & Al Hadad, A. (2024). The Influence Of The Work Environment On Employees' Job Satisfaction At Baby Mush And Nasi Tim Mas Pandu Jl. Work Sensitive, Cibeber, Cimahi City. *Jurnal Scientia*, 13(03), 214–223. <https://doi.org/10.58471/scientia.v13i03>
- Maulidiya, N., & Ratnaningsih, S. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik. *TADBIR MUWAHHID*, 8, 269–283. <https://doi.org/10.30997/jtm.v8i2.15903>
- Mohamadi, R. F. (2024). *Pengertian, Jenis dan Perkembangan UMKM di Indonesia*. Mekari Jurnal. <https://www.jurnal.id/id/blog/apa-itu-arti-yang-dimaksud-pengertian-umkm-artinya-adalah/>
- Muslimin, D., Alamin, Z., Alizunna, D., Ainia, R., Prakoso, F., Missouri, R., Masita, Allo, K., Nugraha, D., Susetyo, A., & Fridayani, H. (2024). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran*. CV LAUK PUYU PRESS. [https://www.researchgate.net/publication/382169599\\_Metodologi\\_Penelitian\\_Pendekatan\\_Kuantitatif\\_Kualitatif\\_dan\\_Campuran](https://www.researchgate.net/publication/382169599_Metodologi_Penelitian_Pendekatan_Kuantitatif_Kualitatif_dan_Campuran)
- Pradana, N. W., & Sumiyana, S. (2023). Analisis Kebutuhan UMKM Indonesia Dengan Menggunakan Pendekatan Penalaran Hierarki Maslow Secara Organisasional. *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 11(3), 260–284. <https://doi.org/10.22146/abis.v11i3.85988>
- Risnawati, R., Wirastuti, W., Sriwanti, S., Fera, F., Surayya, S., Asriadi, A., & Indrianingsih, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Kota Palu di Era Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24(1), 67–80. <https://doi.org/10.37470/1.24.1.202>
- Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dosen dimediasi motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 401–413.