

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Paguyuban Subuh Berkah (PSB) di Kota Tuban merupakan komunitas UMKM sektor kuliner yang dikelola secara terstruktur dengan menjunjung tinggi nilai kebersamaan, kedisiplinan, serta penerapan manajemen usaha yang profesional. Aktivitas usaha para anggota berlangsung pada lokasi dan jam operasional yang telah diatur dalam ketentuan internal paguyuban, dengan karakteristik anggota yang memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman usaha yang beragam. Keberadaan PSB berperan penting sebagai sumber mata pencaharian utama bagi sebagian anggotanya, khususnya pelaku usaha kuliner berskala rumah tangga. Namun demikian, meskipun sistem pengelolaan dan aturan telah ditetapkan, capaian produktivitas usaha antar anggota masih bervariasi, yang menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan perbedaan kapasitas dan kompetensi dalam pengelolaan usaha secara profesional. Kondisi ini mengindikasikan adanya persoalan mendasar pada pengelolaan sumber daya manusia dalam komunitas UMKM, terutama terkait perbedaan kapasitas dan kompetensi pelaku usaha (Lauhery *et al.*, 2023).

Dalam Paguyuban Subuh Berkah (PSB) di Kota Tuban, tingkat produktivitas usaha para anggota berkaitan erat dengan kemampuan dan

kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan usaha sehari-hari. Ketimpangan produktivitas terlihat dari perbedaan keterampilan anggota dalam mengatur proses produksi, menjaga mutu produk secara konsisten, serta mengelola waktu kerja secara efektif, yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM belum merata. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan, pendampingan, dan peningkatan kemampuan manajerial menjadi strategi penting untuk mendorong peningkatan produktivitas usaha anggota PSB. Hal ini sejalan dengan temuan (Masruchiyah *et al.*, 2024) yang menegaskan bahwa pemberdayaan SDM secara berkesinambungan dapat meningkatkan produktivitas kerja UMKM dari sisi kuantitas maupun kualitas output. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM dalam komunitas PSB tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu pelaku usaha, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan daya saing dan keberlanjutan paguyuban secara kolektif.

Sebagian besar anggota Paguyuban Subuh Berkah menjalankan usaha secara mandiri tanpa pelatihan formal, sehingga menghadapi kendala dalam pengelolaan manajerial dan operasional. Studi empiris menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja usaha UMKM, terutama melalui peningkatan keterampilan manajerial dan kapasitas kerja (Puspita & Musadat, 2025) di sisi lain, pemerintah daerah melalui program pelatihan dan workshop SDM berupaya meningkatkan kapasitas pelaku UMKM, meskipun implementasinya masih perlu diperluas guna mencakup lebih banyak pelaku usaha tradisional (Dinas Koperasi dan

UKM Provinsi Jawa Timur, 2024).

Paguyuban sebagai entitas kolektif memiliki peran potensial dalam mendorong pengembangan sumber daya manusia UMKM melalui interaksi sosial, pertukaran pengalaman, serta proses pembelajaran antar pelaku usaha. Akan tetapi, temuan penelitian menunjukkan bahwa potensi tersebut belum dimanfaatkan secara maksimal karena ketiadaan sistem pembinaan SDM yang terencana dan terstruktur. Hal ini selaras dengan temuan (Asyifa Permata & Muhammad Khoirul, 2024) yang mengungkapkan bahwa pelaksanaan kebijakan pembinaan UMKM di tingkat komunitas menjadi kurang efektif ketika tidak ditopang oleh mekanisme pembinaan yang jelas serta dukungan SDM pendamping yang memadai. Pada Paguyuban Subuh Berkah, praktik pengembangan SDM yang masih berlangsung secara informal dan belum terstandarisasi turut memicu terjadinya kesenjangan kapasitas antar anggota, yang berdampak pada perbedaan kinerja dan tingkat produktivitas usaha. Oleh karena itu, penguatan sistem pembinaan SDM yang lebih terstruktur menjadi kebutuhan penting guna meningkatkan peran paguyuban dalam mendorong peningkatan kapasitas dan daya saing UMKM secara kolektif.

Pengembangan sumber daya manusia UMKM menjadi isu yang semakin penting seiring dengan dinamika perubahan lingkungan bisnis. Penerapan digitalisasi pemasaran, pemanfaatan sistem pembayaran non-tunai, serta peningkatan standar keamanan pangan menuntut pelaku UMKM untuk menguasai keterampilan dan pengetahuan baru. Namun demikian, tidak

seluruh anggota Paguyuban Subuh Berkah memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan yang sama dalam menghadapi tuntutan tersebut. Ketimpangan kompetensi ini berimplikasi pada perbedaan tingkat produktivitas dan pendapatan usaha antar pelaku UMKM. Hal ini sejalan dengan temuan (Wulandari & Nurhayati, 2025) yang menyatakan bahwa keterbatasan kesiapan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menghambat kemampuan UMKM dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Berdasarkan dokumen internal Paguyuban Subuh Berkah (PSB) di Kota Tuban, jumlah pedagang kaki lima (PKL) sektor kuliner yang tergabung tercatat sebanyak 48 pelaku usaha pada lapis 1. Meskipun telah ditetapkan ketentuan jam operasional dan kehadiran anggota, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan ketidakhadiran sebagian PKL pada waktu operasional yang telah disepakati. Kondisi ini berdampak pada ketidakkonsistenan proses produksi dan pelayanan, serta memicu variasi tingkat produktivitas usaha antar anggota. Permasalahan absensi tersebut menunjukkan belum meratanya kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia dalam pengelolaan waktu dan komitmen usaha di lingkungan Paguyuban Subuh Berkah.

Tabel 1.1 Data PKL PSB

| No. | Nama Lapak | Pelaku Usaha | Status |
|-----|-----------------|--------------|--------|
| 1. | Pecel YKS | Ahmad Eko | Tetap |
| 2. | Donat Prasmanan | Anis | Tetap |
| 3. | Gloow Juice | Widyasepta | Tetap |
| 4. | Geprek Gaprak | Ahmad Farid | Tetap |

| No. | Nama Lapak | Pelaku Usaha | Status |
|-----|-----------------------|-----------------|-------------|
| 5. | Lumpia Semarang | Annita | Tetap |
| 6. | Nasi Bakar | Isna | Tetap |
| 7. | Difa Kitchen | Yudi Agung | Tetap |
| 8. | Mbak Taa | Mbak Taa | Tetap |
| 9. | Noelmeals | Risma | Tetap |
| 10. | Chicken Brut | Nafa | Tetap |
| 11. | Kopi Keliling | Suhermansyah | Tidak Tetap |
| 12. | Ayam Geprek | Septian | Tetap |
| 13. | Mutiara Katsu | Calvin | Tetap |
| 14. | Lontong Balap | Ikhsan | Tetap |
| 15. | Kopi Sejuk | Milzam | Tetap |
| 16. | Food Dairy | Azmi | Tetap |
| 17. | Ones | Zainal | Tetap |
| 18. | The Jawi | Diyanmusta | Tidak Tetap |
| 19. | Dapur Sule | Sule | Tetap |
| 20. | Jagung Molor | Nisya | Tetap |
| 21. | Degan Santri | Muhammad Syarif | Tetap |
| 22. | Nasi Pecel | Bu Min | Tetap |
| 23. | Nasi Ayam Suwir | Abi | Tetap |
| 24. | The Poci | Bu Him | Tetap |
| 25. | Molen Mini | Feri | Tetap |
| 26. | Maklor | Veri | Tidak Tetap |
| 27. | Martabak Telur | Suwadi | Tidak Tetap |
| 28. | Pentol Goreng | Siswanto | Tetap |
| 29. | Biyung healty food | Luluk | Tetap |
| 30. | Polo Pendem | Layli | Tetap |
| 31. | Jajanan Mbak El | Elva | Tetap |
| 32. | Pentol Korea | Jeni | Tetap |
| 33. | Pentol bakar | Muntari | Tetap |
| 34. | Es The Parahyangan | Arif | Tetap |
| 35. | Nasi Bakar | Regita | Tetap |
| 36. | Rica-rica | Mohamad | Tidak tetap |
| 37. | Nasi Cokot | Ernawati | Tetap |
| 38. | Sejalan coffee Street | Reza Aprianto | Tetap |
| 39. | Terbul Jawa | Nawari | Tidak Tetap |
| 40. | Fellice Kitchen | Pandu | Tetap |
| 41. | Oh My Dough | Rayyan | Tetap |
| 42. | Pisang Goreng | Pratama | Tetap |
| 43. | Steaklicious | Eky Oktari | Tetap |
| 44. | Susu Segar | Pak Sukri | Tetap |
| 45. | Jussy | Ahmad | Tetap |
| 46. | Tantan Croffle | Habibi | Tetap |
| 47. | Serabeh Gantol | Wiwin | Tetap |

| No. | Nama Lapak | Pelaku Usaha | Status |
|-----|------------|--------------|--------|
| 48. | Tosa Telur | Andre | Tetap |

(Sumber: Data diolah penulis tahun 2026)

Pemerintah daerah dan provinsi telah berupaya mendorong penguatan UMKM melalui berbagai kebijakan dan program pembinaan yang menekankan peningkatan kapasitas sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi UMKM naik kelas. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut di tingkat lapangan sering kali belum sepenuhnya menjangkau komunitas UMKM berbasis paguyuban. Sejumlah studi menunjukkan bahwa pelaksanaan program pembinaan UMKM masih menghadapi kendala, seperti keterbatasan jumlah pendamping, lemahnya standar operasional pembinaan, serta kurangnya pendekatan yang kontekstual terhadap kebutuhan pelaku usaha lokal (Muhasa *et al.*, 2024). Kondisi ini sejalan dengan (Nawawi *et al.*, 2023) yang menegaskan bahwa ketidaksinkronan antara kebijakan makro dan kondisi mikro pelaku UMKM dapat menghambat efektivitas pengembangan SDM di tingkat komunitas, sehingga menciptakan kesenjangan antara tujuan kebijakan dan kebutuhan riil pelaku UMKM di lapangan.

Penelitian terdahulu mengenai pengembangan sumber daya manusia UMKM pada umumnya menitikberatkan pada hubungan antara pelatihan dan peningkatan kinerja usaha dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Fokus tersebut cenderung memposisikan SDM sebagai variabel yang diukur secara statistik, sehingga belum mampu mengungkap secara mendalam

proses sosial, pola interaksi, serta dinamika internal yang berkembang dalam komunitas UMKM. Sejumlah studi menegaskan pentingnya strategi pengembangan SDM yang terstruktur, namun masih terbatas pada pengukuran hasil pelatihan tanpa menggali konteks sosial dan kolektif pelaku (Arisanti *et al.*, 2024). Keterbatasan ini menjadi relevan dalam konteks Paguyuban Subuh Berkah di Kota Tuban, yang memiliki karakteristik sebagai komunitas UMKM berbasis kebersamaan dengan sistem pengelolaan kolektif. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian yang signifikan untuk mengkaji secara kualitatif bagaimana strategi pengembangan SDM diterapkan dan dikelola dalam paguyuban, serta bagaimana dinamika tersebut memengaruhi produktivitas usaha anggota secara kontekstual.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persoalan utama yang dihadapi UMKM kuliner di Paguyuban Subuh Berkah berkaitan dengan belum efektifnya strategi pengembangan sumber daya manusia. Rendahnya tingkat kompetensi pelaku usaha, terbatasnya program pelatihan yang berkesinambungan, serta belum tersedianya sistem evaluasi kinerja yang jelas menjadi faktor yang menghambat peningkatan produktivitas usaha. Selain itu, peran paguyuban sebagai media pembelajaran dan pengembangan kapasitas secara kolektif belum dimanfaatkan secara optimal akibat ketiadaan mekanisme pembinaan yang terstruktur. Kondisi ini menegaskan pentingnya perumusan strategi pengembangan SDM yang selaras dengan karakteristik dan kebutuhan komunitas UMKM lokal. Oleh karena itu, permasalahan tersebut menjadi landasan yang kuat untuk dilakukannya penelitian kualitatif

guna menggali secara mendalam dinamika pengembangan SDM dalam konteks paguyuban (Asyifa Permata & Muhammad Khoirul, 2024).

Keunikan penelitian ini terletak pada kajian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia UMKM sektor kuliner yang dilakukan dalam kerangka paguyuban dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap proses pengembangan SDM, peran para aktor yang terlibat, serta dinamika sosial yang memengaruhi tingkat produktivitas usaha dalam komunitas UMKM. Pemilihan Paguyuban Subuh Berkah di Kota Tuban sebagai objek penelitian memberikan kontribusi empiris yang bersifat spesifik dan kontekstual, terutama dalam mengungkap praktik pengelolaan SDM berbasis nilai kebersamaan. Selain itu, penelitian ini mengaitkan perspektif kebijakan pemerintah daerah dengan praktik nyata yang dijalankan komunitas UMKM di lapangan, sebuah aspek yang masih relatif jarang dibahas dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan model pengelolaan sumber daya manusia UMKM berbasis komunitas (Nawawi *et al.*, 2023).

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama UMKM sektor kuliner di Kota Tuban tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan modal atau akses pasar, melainkan lebih pada strategi pengembangan sumber daya manusia yang belum dikelola secara optimal dalam konteks sosial usaha yang nyata. Perbedaan kapasitas, kompetensi, serta pola pengelolaan SDM di tingkat pelaku usaha menunjukkan bahwa

aspek sumber daya manusia masih menjadi tantangan utama dalam upaya peningkatan produktivitas UMKM.

Paguyuban Subuh Berkah sebagai komunitas UMKM kuliner menawarkan konteks empiris yang relevan untuk mengkaji permasalahan tersebut secara mendalam melalui pendekatan kualitatif. Oleh karena itu, penelitian mengenai “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha UMKM Sektor Kuliner di Kota Tuban” menjadi penting dan relevan untuk dilakukan guna memahami praktik pengembangan SDM, dinamika sosial, serta peran aktor yang terlibat, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan UMKM berbasis komunitas di tingkat lokal.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan praktik dan makna pengembangan sumber daya manusia dalam konteks UMKM sektor kuliner berbasis komunitas sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam Paguyuban Subuh Berkah di Kota Tuban dalam upaya meningkatkan produktivitas usaha UMKM sektor kuliner?
2. Bagaimana para pelaku UMKM memaknai pengembangan sumber daya manusia serta perannya dalam menghadapi tantangan produktivitas?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan memahami secara mendalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam Paguyuban Subuh Berkah di Kota Tuban dalam upaya meningkatkan produktivitas usaha UMKM sektor kuliner, dengan memperhatikan konteks sosial, aktor yang terlibat, serta dinamika internal paguyuban.
2. Menggali pemaknaan pelaku UMKM sektor kuliner terhadap pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam menghadapi tantangan produktivitas usaha dalam komunitas usaha berbasis paguyuban.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara umum, manfaat penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada konteks UMKM sektor kuliner, khususnya melalui pendekatan kualitatif yang menekankan pemaknaan aktor dan dinamika sosial dalam komunitas usaha.
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori pengembangan SDM dengan menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM pada UMKM tidak semata-mata bersifat formal dan struktural, tetapi juga dibentuk oleh nilai kolektif, relasi sosial, dan praktik pembelajaran berbasis komunitas.
3. Mengisi celah penelitian yang selama ini lebih menekankan

pengukuran kuantitatif produktivitas, dengan menghadirkan pemahaman kontekstual mengenai bagaimana produktivitas dikonstruksi dan diupayakan oleh pelaku UMKM itu sendiri.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan penulis mengenai penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia pada UMKM sektor kuliner.

2. Bagi Pelaku UMKM

Memberikan masukan bagi pelaku UMKM sektor kuliner mengenai pentingnya pengembangan kompetensi, pembelajaran berkelanjutan, dan adaptasi digital sebagai bagian dari peningkatan produktivitas usaha.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia agar dapat relevan dengan produktivitas UMKM di Indonesia.