



Peranan Produktivitas dan Disiplin Kerja Dalam Pengembangan SDM pada Seblak Prasmanan RC

**Imelda Amelia Widiastuti¹, Erika Zabrina Luthfiana Tari²,
Dwi Epty Hidayaty³**

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}
e-mail : mn21.imeldawidiastuti@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract

Overall, the purpose of this research is to describe and analyze human resource development in Seblak Prasmanan RC. This research is in the form of observation or case study which is descriptive in nature. The focus of the research is the implementation of advanced training to increase employee work productivity. Data collection tools are interviews and observations at the research location. The results showed that employee performance and work discipline had an effect on the human resource development of Seblak Buffet RC. This is an improvement from increasing employee performance. The survey is based on knowledge from research results that there are problems of employee insufficiency and employee burnout. Therefore, this research was conducted with the aim of knowing and analyzing productivity and work discipline in terms of the performance of Seblak Prasmanan RC employees in human resource development. Hopefully in the future Seblak Prasmanan RC will pay more attention to employee development deficiencies. This is of course very helpful for Seblak Prasmanan RC to increase productivity and work discipline of employees who are already better than others at Seblak Karawang.

Keywords: Productivity, Work Discipline, Human Resources.

Abstrak

Secara keseluruhan, tujuan dari pengamatan ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia di Seblak Prasmanan RC. pengamatan ini berbentuk observasi atau studi kasus yang bersifat deskriptif. Fokus pengamatan adalah pelaksanaan pelatihan lanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Alat pengumpulan data adalah wawancara dan observasi di lokasi pengamatan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh pada pengembangan sumber daya manusia Seblak Prasmanan RC. Hal ini tercermin dari peningkatan kinerja pegawai. Survei tersebut berdasarkan pengetahuan dari hasil pengamatan bahwa terdapat masalah ketidakcukupan karyawan dan kelelahan karyawan. Oleh karena itu, pengamatan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas dan disiplin kerja ditinjau dari kinerja karyawan Seblak Prasmanan RC dalam pengembangan sumber daya manusia. Diharapkan kedepannya Seblak Prasmanan RC lebih memperhatikan kekurangan pengembangan karyawan. Hal ini tentunya sangat membantu Seblak Prasmanan RC untuk meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja karyawan yang sudah lebih baik dari yang lain di Seblak Karawang.

Kata kunci: Produktivitas, Disiplin Kerja, Sumber Daya Manusia..

PENDAHULUAN

Organisasi yang berkembang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, karena produktivitas organisasi itu sendiri yang menentukan tingkat keberhasilannya (Supriyanto, 2022a). Penyumbang terbesar peningkatan produktivitas organisasi adalah kapasitas sumber daya manusia atau tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin. Produktivitas meliputi pemahaman konsep ekonomi, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomi, produktivitas mengacu pada upaya kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya (Kharismawati, 2016).

Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya (Benu *et al.*, 2021). Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang berkompeten dan berdaya saing tinggi (Usman, 2016). Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Hamalia, 2018).

Salah satu tantangan yang dihadapi adalah bagaimana menjamin agar sumber daya manusia mampu berperan untuk berdaya guna dan berhasil sebagai alat pengembang berbagai tanggung jawab. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM adalah dengan mengadakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan serta kemampuan manajemen (Supriyanto *et al.*, 2022). Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi psikis dan fisik yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Peranan produktivitas dan disiplin kerja dalam pengembangan SDM dalam usaha seblak dapat dirumuskan menjadi beberapa masalah, yaitu ; Pertama, bagaimana peran disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai? Kedua, bagaimana upaya proses pengembangan SDM pada usaha seblak RC? Ketiga, apa saja yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pengembangan SDM tersebut.

Tujuan kunjungan pada usaha seblak ini adalah guna untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia serta produktivitas dan disiplin kerja yang diterapkan pada usaha tersebut. Serta dalam konteks pengembangan

sumber daya manusia adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kinerja karyawan atau calon karyawan, serta untuk merancang pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pada usaha tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu (Susan, 2019). Manajemen adalah proses tipikal yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengarahan tindakan untuk menentukan dan mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Dethan, 2019). Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam upaya organisasi mencapai keberhasilan (Widiansyah, 2018). Secara umum, sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Sumber Daya Manusia (Sumber Daya Manusia),
2. Sumber Daya Non Manusia (Non Human Resources).

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja suatu organisasi sebagai sumber daya manusia yang menentukan pencapaian tujuan organisasi, dan penggunaan berbagai peran dan aktivitas untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan masyarakat. individu. , organisasi dan masyarakat (Iskandar, 2018). Inti dari sumber daya manusia adalah upaya untuk mengelola sumber daya manusia dalam dinamika interaksi antar organisasi yang seringkali memiliki kepentingan yang berbeda.

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (Human Resources) menurut Sonny Sumarsono (2003) memiliki dua arti yang berbeda, yakni; pertama, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi, atau yang berarti kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Kedua, sumber daya manusia (SDM) adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut, yang berarti mampu melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pengembangan SDM

Berdasarkan kajian American Society for Training and Development (ASTD) dalam Craig (1996), pengembangan SDM sebagai pendayagunaan pelatihan dan pengembangan, pengembangan organisasi dan pengembangan karir secara terintegrasi untuk memperbaiki efektivitas individu, kelompok, dan

organisasional. Pengembangan SDM dapat berbentuk formal seperti pelatihan secara klasikal, perkuliahan dan upaya perubahan terencana dalam organisasi. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang produktif, penting juga untuk memperhatikan keserasian pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membantu individu mempertahankan energi, kesehatan, dan motivasi yang dibutuhkan untuk tetap produktif. Bisnis juga dapat menggunakan teknologi dan inovasi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang produktif. Teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi, mempermudah akses informasi dan memungkinkan kolaborasi yang lebih baik. Selain itu, proses dan strategi kerja yang inovatif dapat membawa perubahan positif dan negatif

Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua, disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Menurut Dolet Unardjan dalam Manajemen Disiplin (2003), disiplin adalah upaya sadar dan bertanggung jawab dari seorang untuk mengatur, mengendalikan, dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hasil-hasil positif baik bagi diri sendiri maupun orang lain.

Disiplin kerja

Menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2005), disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, menaati dengan baik dan benar peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta kesanggupan untuk melaksanakannya dan tidak menerima sanksi apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Wursanto 2018), disiplin kerja didefinisikan, yaitu. kondisi yang memaksa atau mendorong pekerja untuk bekerja dan melakukan semua aktivitas sesuai dengan standar dan aturan yang ditetapkan (Hasibuan 2021). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai dalam suatu organisasi, antara lain tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, gaji, keadilan, waskat, sanksi, ketabahan dan hubungan.

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu keadaan pikiran dimana seseorang selalu percaya bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari kemarin dan kualitas hidup di masa depan akan lebih baik dari hari ini. Menurut (Mali, 2002) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja mengacu pada bagaimana seseorang memproduksi atau meningkatkan output barang dan jasa tertinggi melalui penggunaan sumber daya secara efisien.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan observasi dengan melakukan wawancara kepada informan. Peneliti melakukan observasi pada tanggal 20 Maret 2023 yang bertempat di Jl. Surotokunto, Adiarsa Timur, Kec. Karawang Timur, Karawang, Jawa Barat. Warung Seblak ini melayani kalangan remaja, mahasiswa, mahasiswi dan masyarakat umum. Proses kegiatan kunjungan dimulai saat penulis memperkenalkan diri kepada narasumber dan menjelaskan tujuan kunjungan. Kemudian mengikuti proses pembuatan seblak mulai dari penyiapan bahan hingga teknik memasak dan proofing. Berinteraksi dengan narasumber untuk mempelajari lebih lanjut tentang strategi pemasaran, tujuan pemasaran, atau tantangan yang Anda hadapi dalam menjalankan perusahaan Seblak. Catat informasi selama wawancara. Pertanyaan dan diskusi tentang tantangan dan solusi yang dihadapi oleh pekerja narasumber/pemilik usaha.

Pertumbuhan produktivitas merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi dapat mengarah pada efisiensi, kualitas yang lebih baik, inovasi dan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang produktif menjadi prioritas banyak perusahaan dan institusi. Pengembangan manusia yang produktif mencakup serangkaian strategi, praktik, dan program yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Dengan mengembangkan sumber daya manusia yang produktif, individu dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kemampuannya untuk menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang lebih efisien, memaksimalkan potensinya dan berkontribusi lebih berarti. Salah satu faktor penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang produktif adalah pendidikan. Dengan pelatihan yang tepat, individu dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang terkait dengan pekerjaan mereka. Pelatihan ini dapat membantu orang mengembangkan keterampilan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan, menggunakan alat dan teknik terbaru, dan mengikuti perkembangan terkini dalam industri atau bidang usaha.

Pengembangan sumber daya manusia yang produktif tidak hanya mencakup pelatihan, tetapi juga manajemen kinerja yang efektif (Supriyanto, 2022b). Manajemen kinerja termasuk menetapkan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, mengakui prestasi dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja individu. Dengan manajemen kinerja yang baik, individu dapat memahami harapan dan tujuan organisasi serta mendapat dukungan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal. Penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang baik antara lain meliputi budaya organisasi yang mendorong kerjasama, komunikasi yang efektif, manajemen yang menginspirasi dan

fasilitas yang memadai. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif dapat membantu orang merasa termotivasi dan terinspirasi untuk bekerja lebih baik.

PEMBAHASAN

Seblak adalah makanan yang populer di Indonesia. Awalnya, Seblak adalah makanan khas Sunda yang terbuat dari kerupuk basah yang dimasak dengan berbagai bumbu seperti bawang putih, cabai, kencur, sayuran dan potongan daging atau makanan laut lainnya. Namun seiring berjalannya waktu, Seblak terlihat banyak variasi dan inovasi dalam bahan dan cara penyajian. Beberapa contoh variasi Seblak yang populer adalah Seblak Ceker, Seblak Basah, Seblak Kering, Seblak Mie, dan Seblak Telor. Beberapa restoran bahkan menyajikan seblak dengan tambahan seperti seafood, daging sapi atau keju. Makanan seblak biasanya disajikan panas dan disantap sebagai camilan. Rasanya yang pedas, asin, dan lezat membuatnya populer di kalangan anak muda dan pecinta makanan pedas. Seblak juga biasa digunakan di Indonesia sebagai menu yang dijual di kios atau food truck. Rasanya yang enak dan porsi yang besar menjadikan Seblak sebagai jajanan yang populer di Indonesia.

Pembahasan materi seblak prasmanan mungkin mencakup berbagai hal, seperti resep-resep seblak yang dapat disajikan dalam prasmanan, cara penyajian yang menarik, variasi bahan tambahan yang bisa ditambahkan, dan tips untuk membuat seblak yang lezat dan menggugah selera. Diskusi juga bisa melibatkan faktor-faktor seperti kebersihan dan keamanan makanan saat menyajikan seblak prasmanan, serta pertimbangan dalam memilih bahan baku yang berkualitas. Pembahasan lebih lanjut tentang seblak prasmanan dapat mencakup pula pemilihan variasi rasa, tingkat kepedasan, atau adanya variasi vegetarian atau non-vegetarian untuk mengakomodasi berbagai preferensi makanan. Selain itu, juga bisa membahas penggunaan saus atau bumbu tambahan yang bisa menambah citarasa seblak prasmanan.

Seblak Prasmanan RC merupakan usaha yang bergerak di bidang industri makanan yaitu Seblak. Didirikan pada tahun 2021, berlokasi di Jl. Surotokunto, Adiarsa Timur, Kec. Karawang Timur, Karawang, Jawa Barat 41311. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan narasumber yaitu Bapak Mumu selaku kepala toko Seblak Prasmanan RC dijelaskan bahwa dalam menghadapi kompetitor dalam kesulitan komersial atau bisnis yang masih penuh tantangan, sumber daya manusia dan proses pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu prioritas dari ditetapkannya visi, misi, untuk mencapai tujuan dan sasaran. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dilaksanakan oleh Seblak Prasmanan RC antara lain dilakukan melalui keikutsertaan dalam pengarahan tentang job desk yang akan dilakukan. Penulis memperoleh penjelasan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat dikelompokkan seperti ini :

Identifikasi Kebutuhan SDM

Tinjau tugas-tugas yang harus dilakukan, keterampilan yang dibutuhkan. Seperti keterampilan memasak, manajemen pemasaran, serta pelayanan pelanggan.

Rekrutmen dan Seleksi

Memilih karyawan dengan keahlian dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan usaha. Dalam Seblak Prasmanan RC proses rekrutmen dan seleksi memiliki sistem bertahap agar tetap terkontrol dan memastikan bahwa sesuai dengan ketentuan atau syarat menjadi karyawan.

Pelatihan

Dalam proses rekrutmen karyawan pada Seblak Prasmanan RC yaitu bertahap dengan mengambil 1 orang tiap rekrutmen lalu dilakukan pelatihan. Jenis latihan yang dilakukan Seblak Prasmanan RC yaitu memperkenalkan usaha seblak prasmanan RC, seperti sejarah berdirinya usaha tersebut. Seblak Prasmanan RC berdiri pada tahun 2021 yang diawali berjualan Cireng isi, berkat antusias pelanggan cireng maka memulai lah buka usaha Seblak Prasmanan RC (Rumah Cireng) dan sampai sekarang sudah berkembang pesat. Kebijakan dan Prosedur, memberitahu kebijakan keamanan, privasi dan prosedur komunikasi internal yang ada dalam Seblak Prasmanan RC. Menjelaskan dengan jelas terkait kebijakan disiplin kerja, etika, dan standar perilaku yang diharapkan. Pekerjaan, memberikan pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan karyawan baru. Menjelaskan proses kerja, alur tugas, dan kinerja yang diharapkan. Membantu mereka memahami peran mereka dalam tim atau pekerjaannya. Pelatihan keterampilan, identifikasi keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu dan memberikan pelatihan yang relevan. Seperti memberikan pelatihan memasak, kerjasama tim, serta komunikasi yang efektif. Budaya perusahaan, mengenalkan karyawan baru tentang norma, nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Memberikan pemahaman tentang bagaimana komunikasi dilakukan, kerjasama dan kolaborasi dalam lingkungan kerja. Memberikan informasi tentang kebiasaan dan tradisi yang unik dalam usaha tersebut.

Evaluasi

Memberikan evaluasi terhadap kemajuan karyawan baru agar membantu mereka untuk memperbaiki keterampilan dan pengetahuan mereka.

Pembinaan

Diberikan bimbingan dan pengawasan kepada karyawan baru agar dapat belajar dan beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan kerja. Selain pelatihan guna pengembangan sumber daya manusia peneliti pun memperoleh hasil

wawancara tentang variasi menu, kualitas bahan, teknik memasak, konsistensi rasa, dan respon pelanggan. Berikut penjelasan penulis :

Variasi Menu

Usaha Seblak Prasmanan RC memiliki model usaha yang Prasmanan atau biasa disebut mengambil sendiri, sehingga menu kerupuk, sayuran, seafood, daging serta topping lainnya sangat beragam. Seblak Prasmanan RC memiliki menu ...

Kualitas Bahan

Dalam usaha makanan seperti ini kualitas bahan sangat berpengaruh pada cita rasa serta respon pelanggan, maka Seblak Prasmanan RC memilih bahan-bahan yang berkualitas seperti:

1. Kerupuk : Memilih kerupuk yang renyah, dan tidak basi.
2. Bumbu : Rempah-rempah yang digunakan selalu dalam keadaan segar agar memberikan aroma dan rasa yang terbaik.
3. Sayuran : Memilih sayuran yang segar, bersih, dan renyah. Tidak layu ataupun busuk.
4. Daging atau seafood : Memilih yang segar, bebas dari bau yang tidak sedap, serta terbebas dari kontaminasi.
5. Bahan tambahan : Dipastikan bahan tambahan pun berkualitas baik dan sesuai dengan standar kebersihan dan keamanan pangan.

Teknik memasak

Teknik memasak yang baik akan menghasilkan seblak yang matang secara merata, memiliki tekstur yang tepat, dan rasa yang lezat. Dalam hal ini penulis pun ikut mencoba mengamati serta melakukan kegiatan memasak seblak saat wawancara. Dimulai dari menyalakan kompor dengan api sedang, memasukkan minyak sayur serta bumbu rempah-rempah sesuai takaran, lalu menambahkan air, telur dan tunggu sampai mendidih, setelah itu masukkan bahan-bahan seblak yang bertekstur keras dahulu seperti jenis-jenis kerupuk dan disusul oleh topping lainnya, beri bumbu sesuai selera dan tunggu sampai semua matang.

Konsistensi Rasa

Rasa yang enak dan konsistensi rasa yang terjaga menjadi faktor penting dalam mempertahankan pelanggan. Dalam menjaga konsistensi rasa yang enak Seblak Prasmanan RC memiliki takaran yang pas dalam memberikan bumbu agar memiliki rasa yang konsisten.

Respon Pelanggan

Respon pelanggan dapat menjadi indikator kepuasan pelanggan terhadap produk seblak yang ditawarkan (Faradannisa and Supriyanto, 2022). Melihat respon pelanggan yang antusias dan puas dengan produk terlihat jika memang usaha ini memiliki kualitas yang baik sehingga memberikan kepuasan kepada

pelanggan (Supriyanto, 2022c). Berdasarkan pemaparan di atas dan hasil wawancara pada seblak Prasmanan RC, penulis menyatakan bahwa produktivitas dan disiplin kerja sangat penting dan berkaitan erat dalam pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia). Untuk menjaga hal tersebut, Seblak RC memiliki SOP yang telah ditetapkan. Dalam mengembangkan sumber daya manusia pada bisnis Seblak RC, hal yang sangat ditekankan adalah pelayanan, rasa, kebersihan dan penyajian. Produktivitas dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan Seblak, misalnya produktivitas yang tinggi dan disiplin kerja yang baik membantu meningkatkan efisiensi operasional perusahaan Seblak. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien. Kinerja pekerja secara langsung mempengaruhi kualitas produk (Supriyanto, 2021). Tetapi juga cenderung lebih fokus dan teliti dalam membuat, memasak, dan menyajikan Seblak. Karyawan yang produktif dapat melayani pelanggan dengan cepat dan efisien, menghindari antrian panjang atau menunggu lama. Dalam bisnis seblak RC penting untuk menciptakan budaya kerja yang mengedepankan produktivitas dan disiplin kerja yang baik.

Isu Terkini

Menurut Barry Jones & Chase, isu adalah sebuah masalah yang belum terpecahkan yang siap diambil keputusannya. Isu terkini yang penulis dapat mengenai usaha seblak yaitu maraknya kabar hoax yang beredar seperti tempat atau lokasi yang tidak bersih. Munculnya kabar tersebut dikarenakan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis sehingga banyak pesaing dalam usaha kuliner seblak ini.

KESIMPULAN

Produktivitas yang tinggi dalam Seblak Prasmanan RC merupakan faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Produktivitas yang tinggi memungkinkan usaha tersebut untuk meningkatkan efisiensi operasional, menghasilkan lebih banyak output dengan sumber daya yang ada, dan mencapai tujuan bisnis lebih baik. Disiplin Kerja yang kuat merupakan pondasi penting dalam pengembangan SDM di Seblak Prasmanan RC. Karyawan disiplin mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsisten, mengikuti prosedur operasional yang telah ditetapkan, dan mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen terhadap kualitas dan integritas dalam pekerjaan. Pengembangan SDM dalam Seblak Prasmanan RC perlu memperhatikan dan meningkatkan kedua aspek ini, yaitu produktivitas dan disiplin kerja. Keduanya saling berkaitan dan mempengaruhi performa dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja, Seblak Prasmanan RC dapat mengambil langkah-langkah seperti memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan,

mengimplementasikan sistem penghargaan dan insentif yang sesuai, membangun budaya kerja yang mendorong disiplin, dan memanfaatkan teknologi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi operasional. Dengan meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja, Seblak Prasmanan RC akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi operasional, dan daya saing perusahaan. Hal ini akan membantu mereka mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan keunggulan kompetitif di industri makanan dan minuman.

DAFTAR PUSTAKA

- Benu, Y. S. I. P. *et al.* (2021) *Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0*. Zahir Publishing.
- Faradannisa, M. and Supriyanto, A. (2022) 'Kepuasan Pelanggan Ditinjau dari Store Atmosphere, Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Etika Bisnis Islam', *Tawazun: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), pp. 76–94.
- Eko, N. F. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Sumatera Barat : Mitra Cendekia Media
- Faroman, S., Andrie, K., & Zandra, D. W., (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Widina Bhakti Persada
- Khotim, F., Mukhibatul, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Indonesia : Guepedia
- Nurul Hidayati Murtafiah, (2021) "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)," *Edukasi Islam. J. Pendidik. Islam*, vol. 10, no. 2, pp. 789–812,, doi: 10.30868/ei.v10i02.2358.
- Prawoto A and W. Hasyim, (2022) "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 3, pp. 276–286, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485.
- Purba J.H (2019), "Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *J. Ilm. Methonomi*, vol. 5, no. 1, pp. 19–28, 2019, [Online]. Available: www.methonomi.net.
- Ramadoni and D. Saputri (2022) "Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto," *JISIP (Jurnal Ilmu Sos. dan Pendidikan)*, vol. 6, no. 3, pp. 10561–10565, doi: 10.58258/jisip.v6i3.3483.

- Putri, E.A, A. Tajriani, A. Syifa, N. Nurrachmawati, A. A. Rivai, and A. Amri, (2022) "Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia," *Insight Manag. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 81–90, 2022, doi: 10.47065/imj.v2i3.156.
- Supriyanto, A. (2021) 'Pertumbuhan Bisnis Online Mahasiswa Melalui Sosial Media pada Masa Pandemi Covid-19', *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 3(2).
- Supriyanto, A. (2022a) 'Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange', *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 11(1).
- Supriyanto, A. (2022b) 'Pelatihan Digital Marketing pada UMKM Uliq Food di Kecamatan Bae Kabupaten Kudus', *Journal of Community Service and Empowerment Vol*, 3(1).
- Supriyanto, A. et al. (2022) *Pemberdayaan Masyarakat Desa di Masa Pandemi Covid-19*. Sukabumi: Farha Pustaka.
- Supriyanto, A. (2022c) 'Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis', *El -Hekam*, 7(1), p. 69. doi: 10.31958/jeh.v7i1.6515.
- Wike Pertiwi and Citra Savitri (2021) "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manaj. Bisnis Kreat.*, vol. 7, no. 1, pp. 63–77, doi: 10.36805/manajemen.v7i1.