



ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PADA UMKM KULINER DI KABUPATEN KUNINGAN

Amanda Sri Gandari¹, Sindy Oktaviyanti², Linda Ade Rahmawati³, Nita
Nurafiati⁴

¹Universitas Muhammadiyah Kuningan, Indonesia

²Universitas Muhammadiyah Kuningan, Indonesia

³Universitas Muhammadiyah Kuningan, Indonesia

⁴Universitas Muhammadiyah Kuningan, Indonesia

asrigandari@umkuningan.ac.id

Jl. Raya Cigugur No.28, Kuningan, Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45511

imperium@umkuningan.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze training and human resource development (HRD) in micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in the culinary sector of Kuningan Regency. MSMEs play a vital role in the national economy but continue to face challenges in managerial competence, technical skills, and digital literacy. This research employed a qualitative method using interviews, observations, and documentation. The findings indicate that training facilitated by local governments and partners has improved business management, digital marketing, and legal awareness. However, the effectiveness of these programs remains limited due to low digital literacy, time constraints, and insufficient follow-up mentoring. Therefore, this study recommends demand-driven training, digital literacy strengthening, and multi-stakeholder collaboration to ensure sustainable HR development.

Keywords: *training, human resource development, MSMEs, culinary, digital literacy*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) kuliner di Kabupaten Kuningan. UMKM memiliki peran vital dalam perekonomian nasional, namun pelaku usaha masih menghadapi kendala dalam kompetensi manajerial, keterampilan teknis, dan literasi digital. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang difasilitasi pemerintah daerah dan mitra mampu meningkatkan keterampilan pengelolaan usaha, pemasaran digital, dan pemahaman legalitas. Akan tetapi, efektivitas program masih terbatas akibat rendahnya literasi digital, keterbatasan waktu, dan minimnya pendampingan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan program pelatihan berbasis kebutuhan, penguatan literasi digital, serta kolaborasi multipihak untuk mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Kata kunci: *Pelatihan, pengembangan SDM, UMKM, kuliner, literasi digital,*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor strategis yang berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Data Kementerian Koperasi dan UKM (2023) menunjukkan bahwa UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja. Artinya, UMKM tidak hanya menjadi penggerak ekonomi, tetapi juga berperan penting dalam menyerap angkatan kerja dan mendistribusikan kesejahteraan secara lebih merata.

Kabupaten Kuningan sebagai salah satu daerah di Jawa Barat memiliki potensi besar dalam pengembangan UMKM, khususnya pada sektor kuliner. Menurut data Diskopdagperin Kabupaten Kuningan tahun 2024, terdapat sekitar 59.700 unit UMKM di berbagai sektor, di mana sektor kuliner menjadi salah satu penyumbang terbesar pertumbuhan usaha kecil di daerah tersebut. Keanekaragaman kuliner lokal, baik tradisional maupun inovatif, semakin memperkuat peran UMKM kuliner dalam mendukung ekonomi daerah sekaligus mendukung pariwisata.

Namun demikian, potensi besar tersebut tidak lepas dari berbagai tantangan. Banyak pelaku UMKM kuliner yang masih mengandalkan keterampilan turun-temurun dan belum sepenuhnya menguasai aspek manajerial modern. Keterbatasan dalam pengelolaan keuangan, pemasaran digital, inovasi produk, serta adaptasi terhadap perkembangan pasar menjadi hambatan yang sering dihadapi. Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2016). Dalam konteks UMKM, pelatihan yang tepat dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas, inovasi produk, hingga kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting untuk meningkatkan daya saing UMKM kuliner.

Pemerintah Kabupaten Kuningan bersama lembaga terkait telah melaksanakan sejumlah program, antara lain pelatihan pemasaran melalui *e-commerce*, pendampingan sertifikasi halal untuk lebih dari 600 pelaku usaha, serta program UMKM Naik Kelas yang melibatkan setidaknya 102 UMKM. Meskipun demikian, efektivitas program-program ini masih perlu dianalisis lebih dalam. Sebagian pelaku usaha menilai pelatihan yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan di lapangan dan tidak selalu diikuti tindak lanjut berkelanjutan. Kabupaten Kuningan sebagai salah satu daerah dengan pertumbuhan UMKM yang cukup tinggi, khususnya di bidang kuliner, perlu mendapatkan perhatian lebih dalam aspek pengembangan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

sejauh mana pelatihan dan pengembangan SDM telah diterapkan pada UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan serta mengidentifikasi kendala dan peluang yang dihadapi dalam proses tersebut.

RUMUSAN MASALAH

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sektor kuliner di Kabupaten Kuningan merupakan salah satu motor penggerak perekonomian daerah. Data Diskopdagperin Kabupaten Kuningan (2024) mencatat terdapat sekitar 59.700 unit UMKM di berbagai sektor, dengan kuliner sebagai bidang yang paling dominan dan berpotensi besar dalam menciptakan lapangan kerja serta mendukung pariwisata daerah. Pemerintah daerah bersama mitra terkait telah melaksanakan sejumlah program, di antaranya pelatihan pemasaran berbasis *e-commerce*, program UMKM Naik Kelas yang melibatkan lebih dari 100 pelaku usaha, hingga pendampingan sertifikasi halal untuk lebih dari 600 UMKM. Program-program tersebut dirancang untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia (SDM) agar UMKM kuliner mampu bertahan dan bersaing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Namun, meskipun berbagai program telah dilaksanakan, masih terdapat permasalahan yang muncul di lapangan. Sebagian pelaku UMKM menilai materi pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan riil usaha. Tidak sedikit pula yang mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan keterampilan baru, khususnya pada aspek manajemen keuangan, pemasaran digital, serta inovasi produk. Selain itu, keterbatasan waktu, biaya, dan motivasi internal juga menjadi faktor penghambat bagi sebagian pelaku usaha untuk mengikuti pelatihan secara konsisten. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara desain program pelatihan dengan realitas sehari-hari yang dihadapi oleh pelaku UMKM kuliner.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana persepsi pelaku UMKM kuliner terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM yang telah diikuti?
3. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pelaksanaan pelatihan serta pengembangan SDM pada UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan?

LANDASAN TEORI

UMKM merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008, UMKM digolongkan menurut aset dan omzet tahunan. Perannya strategis dalam penyerapan tenaga kerja, pemerataan ekonomi, dan kontribusi PDB. UMKM menyumbang lebih dari 60% PDB dan menyerap 97% tenaga kerja (Kemenkop UKM, 2023). Di Kabupaten Kuningan terdapat 59.700 UMKM dengan sektor kuliner menjadi salah satu yang dominan (Diskopdagperin, 2024).

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang terstruktur untuk meningkatkan keterampilan teknis (Hasibuan, 2016), sedangkan pengembangan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan menghadapi perubahan lingkungan. Manfaat pelatihan mencakup produktivitas, kualitas pelayanan, kemampuan adaptasi, dan kepuasan kerja. Pada UMKM kuliner, pelatihan meliputi; Manajemen usaha & keuangan, pelayanan pelanggan, higienitas dapur, pemasaran digital dan literasi regulasi (Dessler, 2020).

Transformasi digital meliputi penggunaan *e-commerce*, media sosial, dan aplikasi keuangan. Pemerintah melalui program BBI/BBWI mendorong percepatan digitalisasi UMKM. Digitalisasi bukan sekadar teknologi, melainkan perubahan model bisnis, strategi pemasaran, dan hubungan dengan pelanggan (Bharadwaj et al., 2023). Pada UMKM kuliner, kapabilitas digital mencakup pembuatan konten produk, pengelolaan ulasan, serta penetapan harga berbasis biaya.

Menurut *Resource-Based View* (Barney, 1991), keunggulan bersaing diperoleh dari pengelolaan sumber daya internal, khususnya SDM. Kendala UMKM kuliner antara lain keterbatasan modal, rendahnya literasi digital, dan minimnya akses informasi. Namun, peluang tetap besar melalui dukungan pemerintah, kolaborasi pelatihan, dan teknologi digital yang makin terjangkau. Adapun fokus penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan kepada pelaku UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan berpengaruh positif dalam meningkatkan keterampilan teknis, seperti pengolahan produk, inovasi menu, dan manajemen kualitas makanan.
2. Program pengembangan SDM yang berorientasi pada penguasaan teknologi digital (digital marketing, pencatatan keuangan berbasis aplikasi, dan pemanfaatan *e-commerce*) akan mendorong keberlanjutan usaha UMKM kuliner.
3. Tantangan utama dalam pelatihan dan pengembangan SDM UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan bukan hanya keterbatasan akses terhadap pelatihan formal, tetapi juga faktor sosial-budaya seperti keterbatasan waktu,

rendahnya literasi digital, dan kebiasaan bisnis yang diwariskan secara turun-temurun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memahami secara mendalam proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian, yakni menggali makna, pengalaman, serta interpretasi para pelaku UMKM terhadap proses pelatihan dan pengembangan SDM yang mereka jalani. Menurut Creswell (2014), penelitian kualitatif bertujuan untuk mengeksplorasi serta memahami makna yang dianggap penting oleh individu atau kelompok terkait masalah sosial tertentu. Sementara itu, Moleong (2007) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif berupaya memahami fenomena seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata pada konteks alamiah.

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan data di lapangan. Kehadiran peneliti tidak hanya sebagai pengamat pasif, tetapi juga sebagai pendengar aktif yang berusaha menangkap narasi, pengalaman, serta perasaan subjek penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh tidak hanya berupa informasi faktual, tetapi juga menggambarkan realitas yang dialami para pelaku UMKM dalam keseharian mereka.

Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada pemilik UMKM kuliner, karyawan, maupun pihak yang terlibat dalam program pelatihan. Pertanyaan disusun fleksibel, agar narasumber dapat bercerita secara leluasa mengenai pengalaman mereka. Melalui teknik ini, peneliti berusaha menggali lebih jauh tentang bagaimana mereka menilai pelatihan yang diikuti, sejauh mana pengetahuan baru diterapkan dalam usaha, serta kendala yang mereka hadapi. Dengan suasana wawancara yang hangat dan terbuka, diharapkan muncul cerita-cerita personal yang mencerminkan sisi manusiawi para pelaku usaha.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan terlibat langsung dalam aktivitas sehari-hari UMKM, misalnya melihat bagaimana karyawan melayani pelanggan, bagaimana pemilik usaha mengelola tim, atau bagaimana strategi pemasaran sederhana diterapkan. Observasi ini memungkinkan peneliti melihat kesenjangan antara materi pelatihan dengan praktik di lapangan. Misalnya, ketika pelatihan mendorong inovasi menu, peneliti dapat mengamati apakah inovasi tersebut benar-benar dipraktikkan, atau justru terhambat oleh

keterbatasan modal maupun preferensi pelanggan. Observasi dilakukan secara natural tanpa mengubah alur aktivitas subjek, sehingga data yang diperoleh mencerminkan realitas sesungguhnya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi meliputi pengumpulan dan analisis dokumen yang relevan, seperti modul pelatihan, sertifikat, laporan kegiatan, maupun catatan internal UMKM. Dokumen ini berfungsi sebagai data pelengkap untuk memvalidasi informasi dari wawancara dan observasi. Misalnya, dokumen sertifikat pelatihan dapat menunjukkan jenis keterampilan yang diberikan, sementara laporan kegiatan dapat memperlihatkan tingkat partisipasi dan hasil yang diharapkan.

PEMBAHASAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental dalam mendorong keberlanjutan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), termasuk sektor kuliner yang menjadi salah satu identitas ekonomi lokal di Kabupaten Kuningan. Pada konteks ini, pembahasan tidak hanya berfokus pada efektivitas program pelatihan, melainkan juga pada bagaimana pelatihan tersebut diterima, diinternalisasi, serta diimplementasikan oleh pelaku usaha dalam praktik sehari-hari.

1. Urgensi Pelatihan SDM bagi UMKM Kuliner

Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM (2023), UMKM secara nasional menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta menyerap sekitar 97% tenaga kerja. Data Diskopdagperin Kabupaten Kuningan (2024) mencatat terdapat sekitar 59.700 unit UMKM di berbagai sektor, dengan dominasi pada sektor kuliner yang tersebar di sentra-sentra jajanan lokal, kafe, serta warung makan tradisional. Fakta ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM dalam UMKM kuliner bukan hanya kebutuhan individu, tetapi juga kebutuhan daerah untuk menggerakkan ekonomi kerakyatan.

Namun, sebagian besar pelaku UMKM kuliner di Kuningan masih berpendidikan menengah ke bawah dan belajar usaha secara otodidak. Hal ini membuat mereka kerap menghadapi kesulitan dalam mengelola keuangan, pemasaran digital, maupun inovasi produk. Oleh karena itu, pelatihan SDM hadir sebagai jembatan yang membantu mereka naik kelas.

2. Bentuk dan Implementasi Pelatihan

Pelatihan yang umum dilakukan mencakup manajemen usaha, pengelolaan keuangan sederhana, strategi pemasaran, hingga pelatihan digital marketing. Misalnya, pada tahun 2022 Pemerintah Kabupaten Kuningan bekerja sama

dengan Kementerian Koperasi meluncurkan program *Sehati* (Sertifikasi Halal Gratis) yang diikuti lebih dari 250 pelaku UMKM kuliner. Program ini tidak hanya memberikan sertifikat halal, tetapi juga mendampingi pelaku usaha agar mampu mengelola merek dan memasarkan produknya secara digital.

Pelatihan lain, seperti workshop pemasaran digital yang dilakukan di beberapa desa, terbukti meningkatkan kemampuan pelaku UMKM dalam menggunakan media sosial untuk promosi. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pemahaman peserta terkait digital marketing dapat meningkat dari 25% menjadi 95% setelah mengikuti sesi berbasis praktik langsung. Hal ini menandakan bahwa pelatihan dengan pendekatan partisipatif jauh lebih efektif dibandingkan metode ceramah semata.

3. Pengembangan SDM sebagai Proses Jangka Panjang

Pengembangan SDM tidak berhenti pada satu kali pelatihan. Proses ini merupakan upaya berkesinambungan yang mencakup peningkatan keterampilan, perubahan pola pikir, hingga adaptasi dengan perkembangan zaman. Di Kuningan, sebagian besar pelaku UMKM kuliner masih cenderung berorientasi konvensional. Mereka mengandalkan pelanggan tetap dari lingkungannya dan enggan mengadopsi teknologi baru. Situasi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM harus memperhatikan aspek kultural, psikologis, dan sosial agar prosesnya tidak terasa memaksa, melainkan sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan mereka.

Dengan demikian, pengembangan SDM sebaiknya diposisikan sebagai proses pendampingan, bukan sekadar transfer pengetahuan. Misalnya, melalui komunitas UMKM kuliner lokal yang saling berbagi pengalaman, atau pelatihan berbasis kelompok kecil yang lebih fleksibel. Strategi ini akan membantu pelaku UMKM merasa dihargai, didengarkan, dan didukung, sehingga lebih terbuka terhadap perubahan.

4. Tantangan dan Peluang

Meskipun berbagai program telah dijalankan, terdapat tantangan yang cukup besar. Pertama, keterbatasan waktu pelaku UMKM yang sibuk mengelola usaha sehari-hari membuat mereka sulit mengikuti pelatihan intensif. Kedua, masih ada kesenjangan literasi digital, terutama bagi pelaku UMKM usia lanjut. Ketiga, biaya operasional usaha yang tinggi seringkali membuat pelaku UMKM lebih fokus pada kebutuhan jangka pendek daripada investasi jangka panjang dalam pengembangan diri.

Namun demikian, peluang juga terbuka lebar. Pertumbuhan ekosistem digital, meningkatnya tren kuliner lokal, serta dukungan regulasi seperti sertifikasi halal

dan pendampingan UMKM dari pemerintah menjadi faktor yang dapat mempercepat peningkatan kapasitas SDM. Apabila pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan secara konsisten dan adaptif, maka UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berkembang menjadi aktor penting dalam rantai pasok industri kreatif dan pariwisata daerah.

Pembahasan lebih lanjut mengenai hal diatas tersebut, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pelaku UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan, ditemukan bahwa pelatihan yang mereka ikuti masih belum terstruktur secara berkesinambungan. Seorang pemilik usaha makanan tradisional, mengungkapkan bahwa sebagian besar pelatihan yang ia ikuti, namun materinya sering kali terlalu umum. "Kadang materinya tentang kewirausahaan secara umum, bukan khusus kuliner. Jadi kalau diterapkan ke usaha saya, belum tentu pas," ujarnya. Pernyataan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan praktis pelaku usaha dengan materi pelatihan yang tersedia.

Hasil ini sejalan dengan pandangan (Hasibuan, 2016) yang menekankan bahwa pelatihan yang efektif harus relevan dengan kebutuhan kerja dan kondisi nyata di lapangan. Dalam konteks UMKM kuliner, kebutuhan pelatihan lebih spesifik, seperti pengelolaan bahan baku, inovasi produk, pemasaran digital, serta pengelolaan keuangan sederhana. Namun, berdasarkan wawancara, aspek-aspek ini masih jarang disentuh secara mendalam.

Selain itu, dari wawancara dengan karyawan salah satu usaha kafe lokal, ditemukan bahwa pelatihan internal yang diberikan pemilik usaha lebih menekankan pada keterampilan teknis seperti cara penyajian makanan atau penggunaan peralatan dapur. "Kalau untuk hal-hal teknis, biasanya diajarkan langsung sama pemilik. Tapi kalau soal pelayanan atau pemasaran, jarang banget ada pelatihan," kata salah satu karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa fokus pengembangan SDM masih terbatas pada keterampilan teknis, sementara aspek soft skill seperti komunikasi, pelayanan pelanggan, dan manajemen waktu belum menjadi prioritas.

Kondisi ini jika dikaitkan dengan teori Armstrong (2014), menunjukkan bahwa pengembangan karyawan dalam UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan belum menyentuh dimensi yang lebih luas, yaitu peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan non-teknis. Padahal, penelitian terdahulu (Budiarti, 2020) menegaskan bahwa penguasaan aspek manajerial dan digital marketing dapat meningkatkan daya saing UMKM secara signifikan.

Wawancara juga mengungkapkan kendala lain, yakni keterbatasan waktu dan biaya. Banyak pelaku UMKM menyatakan kesulitan untuk mengikuti

pelatihan karena harus tetap menjalankan usahanya. “Kalau ikut pelatihan sehari penuh, usaha saya bisa tutup. Jadi kadang lebih memilih nggak ikut,” ujar salah satu responden. Hal ini memperlihatkan adanya dilema antara kebutuhan pengembangan diri dengan tuntutan operasional harian.

Dari berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM pada UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan masih menghadapi tantangan, baik dari segi relevansi materi, keterbatasan sumber daya, maupun minimnya keberlanjutan program. Jika dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu, jelas terlihat adanya kesenjangan yang perlu dijumpai oleh pemerintah, lembaga pelatihan, maupun perguruan tinggi dalam merancang program pelatihan yang lebih aplikatif, fleksibel, dan sesuai kebutuhan pelaku usaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan SDM yang difasilitasi pemerintah daerah dan mitra berperan penting dalam meningkatkan keterampilan manajerial, pengelolaan usaha, pemasaran digital, serta pemahaman legalitas usaha. Program seperti UMKM Naik Kelas, pendampingan sertifikasi halal, dan workshop pemasaran digital telah memberikan dampak positif bagi pelaku usaha kuliner.
2. Pengembangan SDM tidak bersifat instan, melainkan membutuhkan proses pendampingan berkelanjutan. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas usaha sehari-hari akibat faktor waktu, biaya, keterbatasan literasi digital, dan kebiasaan bisnis konvensional yang diwariskan secara turun-temurun.
3. Faktor pendukung dalam pelatihan dan pengembangan SDM adalah adanya dukungan kebijakan pemerintah, meningkatnya tren kuliner lokal, serta peluang digitalisasi melalui media sosial dan *e-commerce*. Namun, faktor penghambat meliputi rendahnya literasi digital, keterbatasan sumber daya finansial, dan minimnya tindak lanjut pascapelatihan.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran strategis dalam memperkuat daya saing UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan. Namun efektivitasnya hanya akan optimal apabila dirancang sesuai kebutuhan nyata pelaku usaha dan diiringi dengan pendampingan jangka panjang.

Saran

1. Bagi Pemerintah Daerah dan Lembaga Terkait, perlu merancang program pelatihan berbasis kebutuhan (*need-based training*) yang lebih relevan dengan kondisi lapangan. Selain itu, pendampingan pascapelatihan perlu diperkuat melalui monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan.
2. Bagi Pelaku UMKM Kuliner, diharapkan lebih proaktif dalam mengikuti pelatihan serta membuka diri terhadap teknologi digital. Kolaborasi dalam komunitas UMKM lokal dapat menjadi media belajar bersama untuk mempercepat proses adaptasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memperluas kajian dengan mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif (*mixed methods*) agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM pada UMKM kuliner.

Dengan implementasi strategi pelatihan yang tepat sasaran dan berkelanjutan, diharapkan UMKM kuliner di Kabupaten Kuningan mampu bertahan menghadapi tantangan era digital sekaligus berkembang menjadi penggerak utama perekonomian lokal dan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bharadwaj, A. (2013). A resource-based perspective on information technology capability and firm performance: An empirical investigation. *MIS Quarterly*, 24(1), 169–196. <https://doi.org/10.2307/3250983>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2023). *Data UMKM Indonesia*. Retrieved from <https://kemenkopukm.go.id>
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif* (Revisi ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pemerintah Kabupaten Kuningan. Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian. (2024). *Laporan tahunan perkembangan UMKM Kabupaten Kuningan 2023*. Kuningan: Diskopdagperin.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. (2008). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93*.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Budiarti, E. (2020). Pengaruh pelatihan digital marketing terhadap peningkatan daya saing UMKM kuliner. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(3), 145–156. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.3.145-156>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.