

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI UMKM ANGKRINGAN IKI TULUNGAGUNG

Nova Farizal Azis^{1*}, Diah Ayu Septi Fauji², Poniran Yudho Leksono³
Universitas Nusantara PGRI Kediri Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota
Kediri, Jawa Timur 64112
Novafarizal29@gmail.com*
*corresponding author

Abstract

This study aims to find out how the HRM strategy in improving employee performance. In this study the authors used a type of qualitative research with a descriptive case study approach. Data collection techniques using interviews, observation, and documentation. Obtaining data from primary sources, namely the results of interviews with the Owner, Manager, and Captain of the Angkringan Iki Field. To check the validity of the data the author uses data source triangulation. Based on the research results, it can be concluded that Angkringan Iki Tulungagung is a fairly good business in implementing the HRM system. Among them are the signature of the employment contract with a matrait in the work contract agreement, briefing, evaluation, the existence of an SP (warning letter) system, training system, division of task structures and changes to the distribution of task structures every month, implementation of a family management system for employees, compensation incentives and facilities, gatherings held once every year, termination of employment due to expiration of the work contract and resignation due to the employee himself.

Keywords: Human resource management strategy, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan studi kasus pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Perolehan data dari sumber primer yakni hasil wawancara kepada Owner, Manajer, dan Kapten Lapangan Angkringan Iki. Untuk mengecek keabsahan data penulis menggunakan triangulasi sumber data. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Angkringan Iki Tulungagung merupakan usaha yang dapat dikatakan cukup baik dalam menerapkan sistem MSDM. Diantaranya adalah adanya tanda tangan kontrak kerja bermatrait dalam surat perjanjian kontrak kerja, brifing, evaluasi, adanya sistem SP (Surat peringatan), sistem pelatihan, pembagian struktur tugas dan akan dilakukan perubahan pembagian struktur tugas setiap bulannya, penerapan sistem manajemen kekeluargaan kepada karyawannya, adanya kompensasi insentif dan fasilitas, gathring yang dilakukan setiap tahun sekali, adanya pemberhentian kerja karena kontrak kerja habis dan pengunduran diri karena karyawan itu sendiri.

Keywords: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam persaingan khususnya di bidang ekonomi, pasti setiap perusahaan menginginkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkopeten dan memiliki *skill* yang mendukung untuk mendorong suatu usaha perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Halisa (2020) bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset dan modal terpenting untuk mendukung tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan, organisasi atau perusahaan tidak akan jalan atau berkembang tanpa adanya dukungan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki *skill* untuk alat sebagai pendorong perusahaan agar dapat terus berkembang.

Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, setiap perusahaan perlu adanya suatu pengembangan dan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik bagi perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan pengelolaan dan kegiatan usaha dapat dilihat dari bagaimana suatu perusahaan menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusianya dalam mengelola dan mempromosikan perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu untuk merubah perusahaan menjadi lebih baik lagi. Adanya

pengelolaan ini, perusahaan yang baik akan juga dapat memberikan hasil yang baik juga bagi karyawannya. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Ibrahim, Syahrani, dan Hairul (2022) bahwasanya pengelolaan merupakan inti dari suatu Manajemen Sumber Daya Manusia yang masih diatur dan dikelola oleh manusia itu sendiri karena manusia merupakan investasi yang paling berharga dan menjanjikan bagi suatu perusahaan. Manusia tidak hanya sekedar mengatur manusia lain untuk dapat bekerja secara produktif, akan tetapi bagaimana cara menjadikan manusia yang berharga bagi perusahaan atau organisasi sehingga akan menjunjung kinerja yang unggul.

Menurut Istiantara (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia ini terdiri dari Manajemen dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang masing-masing memiliki pengertian dan arti yang berbeda. Manajemen itu sendiri merupakan sebuah seni untuk jalannya proses dalam memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya yang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Hal tersebut berkaitan dengan apa yang dikatakan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni dan ilmu yang dapat dipelajari untuk mengatur peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Syarif et al, (2022) adalah Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai seni sekaligus strategi yang digunakan perusahaan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari fungsi perekrutan, penerapan, perencanaan dan pelatihan Sumber Daya Manusia.

Premisari, Safaruddin, dan Furwanto (2022) juga berpendapat bahwasanya Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) tidak dapat dianggap sebagai suatu masalah dalam sebuah bisnis. Karena Strategi Sumber Daya Manusia ini merupakan suatu kebutuhan yang diterapkan oleh setiap perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Strategi SDM melibatkan praktik pengembangan yang terus-menerus diselenggarakan melalui program, strategi, dan kebijakan yang diberikan oleh bisnis untuk mendukung keberhasilan suatu usaha.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilakukan dengan berbagai cara, kebanyakan perusahaan melakukannya sesuai dengan kebutuhan sehingga setiap perusahaan memiliki cara tersendiri untuk melakukan pengembangan terhadap karyawannya. Hal tersebut juga dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keahlian atau *skill* karyawan melalui berbagai pelatihan-pelatihan yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan agar dapat menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan keahliannya. Menurut Miftahuddin (2019) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama untuk melakukan kegiatan yang *balance* untuk eksistensi perusahaan.

Umumnya, strategi sumber daya manusia ini meliputi strategi yang digunakan untuk melawan pesaingnya. Masing-masing strategi kompetitif ini dapat mengarah pada umpan balik karyawan dan perilaku peran karyawan, bergantung pada kasus yang terjadi di perusahaan. Namun, karena strategi SDM ini merupakan program strategis yang didasarkan pada penyesuaian strategi korporat dan penyesuaian internal dalam organisasi, keberadaan strategi SDM ini dapat menciptakan dan memperkuat pola karyawan yang unik. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Hamidi (2022) bahwasanya implementasi dari strategi ini sendiri termasuk dalam pengembangan budaya yang mendukung adanya strategi, menciptakan sebuah struktur-struktur organisasi yang efektif dan mengarah pada usahapemasaran, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan memperdayakan sistem informasi dan menghubungkan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan atau organisasi. Suksesnya strategi dapat dilihat dari bagaimana kemampuan seorang manajer untuk dapat memotivasi karyawannya.

Yang dimaksud dengan kinerja menurut Onsardi (2016) adalah suatu pekerjaan yang diperhatikan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau institusi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau institusi tertentu. Kinerja ini dapat didefinisikan dalam catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resources*) seperti uang, orang, alat, waktu dan sebagainya. Maka dari itu, yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah suatu tingkat pencapaian dalam melakukan kebijakan dan kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan individu ketika mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya. Sinambela (2019) menyebutkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai aktualisasi tugas dan

penyelesaian tugas untuk memperoleh suatu hasil tertentu. Pengertian ini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja lebih terfokuskan kepada proses, dimana perbaikan atau penyempurnaan dilakukan pada saat pelaksanaannya untuk mencapai hasil yang sempurna. Dengan demikian, pencapaian hasil kerja atau prestasi dapat berlangsung secara optimal. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Adityatama (2019), bahwasanya kinerja adalah sebuah hasil kerja keras seseorang, dimana orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tolak ukur atau kemampuan yang diberikan, baik secara kuantitas atau kualitas. Dari kedua pernyataan di atas, kinerja mengacu pada hasil kerja seseorang yang diukur dalam jangka waktu tertentu untuk menunjukkan apakah hasilnya sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas kerja atau tidak.

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka peneliti menetapkan tujuan peneliti untuk menganalisis implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM Angkringan Iki dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode atau pendekatan kualitatif, yang dimana pendekatan kualitatif ini adalah penulis akan melakukan observasi dan wawancara secara langsung kepada narasumber yang bertujuan untuk mendapatkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan-tulisan maupun perilaku yang dapat diamati dari subyek itu sendiri. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk menggambarkan dan memecahkan masalah secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Hasil dari penelitian deskriptif ini sangat sederhana dibandingkan dengan penelitian yang lainnya, karena penelitian ini tidak melakukan apapun terhadap objek atau tempat yang diteliti. Jenis penelitian yang digunakan adalah data primer, dimana data tersebut diperoleh dengan mengadakan pengamatan dan wawancara secara langsung sehingga mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan.

Dari metode observasi, wawancara dan dokumentasi tersebut yang pada akhirnya dapat menghasilkan data yang akan dipaparkan secara deskriptif atau penggambaran dari sebuah data. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara lebih dalam mengenai sistem pengendalian terhadap Sumber Daya Manusia melalui Pelaksanaan Motivasi dan Peranan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Angkringan Iki Tulungagung. Dalam proses pencarian data, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan dan mengumpulkannya secara spesifik yang kemudian menganalisis data tersebut dan mengartikan arti dari data yang telah diperoleh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data dalam penelitian ini memuat tentang bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Angkringan Iki. Pada data hasil penelitian ini, data temuan yang ada di Angkringan Iki akan dipaparkan secara deskripsi yang kemudian akan dianalisis, yang dimana data tersebut diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Pada pemaparan data hasil penelitian, peneliti menggunakan tabulasi (penyajian data dalam bentuk tabel atau daftar) dari hasil wawancara sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Observasi

Pertanyaan Peneliti	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Bagaimana pengarahan yang diberikan agar karyawan dapat bekerja sama dan bekerja secara lebih efektif?	Kita melakukan pengarahan dengan melakukan Evaluasi di setiap minggu dan bulan, jadi kita tau apa yang salah dan benar dan apa yang harus kita perbaiki kedepannya.	Sebelum bekerja Biasanya Kapten Lapangan melakukan <i>briefing</i> kepada karyawan, kita juga ada evaluasi satu minggu satu kali untuk masing-masing cabang dan evaluasi 1 bulan sekali untuk semua karyawan Angkringan. Meskipun kita ada evaluasi karyawan kita juga ada evaluasi personal atau individu	Sebelum melakukan pekerjaan kita biasanya melakukan <i>briefing</i> dulu untuk pembagian tugas sesuai dengan <i>jobdesk</i> yang sudah di buat. Setiap minggu dan bulan kita juga ada Evaluasi karyawan untuk mecek kinerja kita sudah bagus

kepada karyawan yang dan sesuai *jobdesk* atau mengalami kesulitan atau tidak. masalah yang bertujuan untuk membantu mencari solusi dan memecahkan masalahnya.

Reduksi Data

Ada beberapa pengarahan yang dilakukan oleh Angkringan Iki yaitu dengan *briefing* yang dilakukan oleh Kapten Lapangan setiap akan bekerja. Pengarahan lainnya yaitu dengan melakukan evaluasi setiap minggu untuk karyawan yang bekerja di masing masing cabang, evaluasi mingguan ini biasanya dilakukan manajer Angkringan Iki kepada karyawannya. Pengarahan selanjutnya yaitu melakukan Evaluasi Bulanan atau satu bulan satu kali yang dilakukan oleh Owner atau pemilik dari Angkringan Iki kepada seluruh karyawannya. Pengarahan yang terakhir adalah evaluasi individu manajer kepada karyawan yang memiliki masalah dan kesulitan dalam bekerja. Hal-hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat pada saat observasi selama peneliti melakukan penelitian.

Menurut anda, hal apa yang harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja Karyawan di Angkringan Iki kedepannya?	Yang harus dikembangkan yaitu sistem pelatihan kerjanya. Karena kita menerapkan pelatihan kerja itu selama 5 hari yang diawasi oleh Kapten Lapangan. Dan kita mau memaksimalkan pelatihan tersebut untuk meningkatkan <i>skill</i> karyawan kita dengan menghadirkan orang yang paham dan menguasai ilmu atau <i>skill</i> di bidang <i>barista</i> dan juga <i>waitress</i> .	Untuk saat ini belum, tapi kedepannya saya akan mengundang atau sistem pelatihan kita menggunakan orang yang bener-bener menguasai ilmu <i>waiterss</i> , <i>barista</i> untuk lebih meningkatkan <i>skill</i> karyawan.	Harapan kedepannya bisa dilakukan pelatihan kusus kepada karyawan. karena saat ini masih belum ada pelatihan kusus dari orang yang menguasai ilmu di bidang <i>barista</i> , <i>waitress</i> dan yang lainnya kepada karyawan. Karena pelatihan yang dilakukan hanya pelatihan dasar dari Kapten Lapangan.
---	--	--	--

Reduksi Data

Angkringan Iki lebih terfokus kepada kualitas dari karyawannya, karena hal itu mereka ingin memfokuskan sistem pelatihan yang sudah dibuat menjadi sistem pelatihan yang menguntungkan bagi karyawan maupun perusahaan. Angkringan Iki akan melakukan pelatihan dengan mengundang atau memberi pelatihan kepada karyawannya dengan orang yang memiliki keahlian kusus di bidang yang sudah ditentukan, yang dimana harapan dari Angkringan Iki dapat meningkatkan kinerja karyawan nantinya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat pada saat melakukan observasi, dimana rencana tersebut sudah tertulis di buku tahunan dalam rencana pengembangan Angkringan Iki.

Bagaimana cara menyusun struktur tugas-tugas yang harus dikerjakan?	Struktur tugas-tugas sudah diberikan kepada karyawannya melalui pertimbangan dari hasil <i>interview</i> dan masa pelatihan kerja berlangsung.	Struktur tugas diberikan kepada karyawan dapat dilihat dari awal mereka pelatihan. Struktur tugas ini dapat berubah sesuai dengan kinerja karyawan selama masih menjadi karyawan di Angkringan Iki.	Struktur tugas atau pembagian <i>jobdesk</i> ini diberikan manajer kepada karyawan. Pembagian <i>jobdesk</i> ini dilihat dari waktu mereka pelatihan dan masa kerja satu bulan. Setelah satu bulan kerja karyawan sudah bagus, karyawan akan tetap ditetapkan di dalam struktur tugas tersebut.
---	--	---	---

Reduksi Data

Struktur tugas yang ada di Angkringan Iki di susun sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Pembagian struktur tugas di buat waktu pertama kali masuk kerja dan selama satu bulan sekali ada perubahan struktur tugas yang dimana hal tersebut bertujuan untuk mengeseimbangkan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian.

<p>Apa saja peraturan atau kebijakan yang diberikan kepada karyawan Angkringan Iki agar bekerja sesuai dengan rencana?</p>	<p>Peraturan yang ada di Angkringan Iki yang harus di taati adalah terkait dengan seragam. Di hari sabtu dan minggu karyawan harus menggunakan seragam yang sudah ditentukan, selain hari itu menggunakan pakaian bebas, rapi dan sopan. Jika ada karyawan yang melanggar akan dikenakan SP (surat peringatan), jika melebihi SP tiga kali akan dikeluarkan atau pemecatan dari karyawan.</p>	<p>Ada banyak peraturan yang harus di taati oleh karyawan, salah satunya yaitu terkait dengan atribut. Hari sabtu dan minggu karyawan Angkringan Iki harus memakai atribut yang sudah ditentukan, jika melanggar akan dikenakan SP (Surat Peringatan). Tidak masuk kerja harus lapor kepada Kapten Lapangan. Dilarang main <i>handphone</i> saat jam kerja. Serius dalam bekerja dan tidak boleh bercanda.</p>	<p>Memakai pakaian bebas rapi, hari sabtu dan minggu harus menggunakan seragam yang sudah ditentukan Angkringan Iki, 15 menit harus sudah di lokasi sebelum buka, izin saat tidak masuk kerja, dilarang main <i>handphone</i> saat bekerja.</p>
--	---	--	---

Reduksi Data

Peraturan yang harus ditaati oleh karyawan Angkringan Iki salah satunya adalah karyawan harus menggunakan seragam yang sudah di tentukan. Jika hal tersebut dilanggar atau karyawan tidak mematuhi peraturan tersebut maka karyawan akan mendapatkan Surat Peringatan dari Manajer Angkringan Iki. Selain itu peraturan tersebut adapun peraturan lain yaitu harus datang 15 menit sebelum jam kerja dan minta izin kepada yang bersangkutan jika telat atau tidak masuk kerja. Selain peraturan tersebut adapun peraturan lainnya yaitu saat jam kerja berlangsung, karyawan Angkringan Iki tidak boleh main *handphone*. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian.

<p>Bagaimana perencanaan karyawan yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan Angkringan Iki?</p>	<p>Perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien di angkringan iki lebih fleksibel. Karena semua karyawan melakukan pelatihan yang sama. Jadi semua harus bisa melakukan apa yang menjadi tugasnya.</p>	<p>Meskipun saya menjabat sebagai seorang manajer, akan tetapi saya juga memposisikan diri sebagai teman dan keluarga bagi karyawan agar perencanaan yang efektif dan efisien lebih fleksibel dan juga bergantung kepada kebutuhan yang dibutuhkan.</p>	<p>Kita mencari dan menetapkan karyawan pada posisi yang sudah mereka kuasai melalui rekrutmen dan pelatihan sebelum masuk kerja. Semua karyawan seharusnya bisa dan sudah menguasai pekerjaan yang menjadi tugasnya.</p>
---	---	---	---

Reduksi Data

Angkringan Iki menerapkan sistem manajemen kekeluargaan, sehingga manajer dapat melakukan perencanaan karyawan yang efektif dan efisien lebih fleksibel dan juga bergantung pada kebutuhan yang dibutuhkan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian, dimana karyawan yang melakukan kesalahan atau melakukan pelanggaran, maka akan langsung diingatkan oleh Kapten Lapangan dan rekan kerjanya agar tidak melakukan kesalahan kedua kalinya.

<p>Bagaimana proses rekrutmen menggunakan media</p>	<p>Proses rekrutmen kita menggunakan media</p>	<p>Yang pertama sebar pamflet di media sosial Angkringan Iki,</p>	<p>Sebar pamflet di Instagram, Tiktok,</p>
---	--	---	--

karyawan Angkringan Iki?	sosial untuk sebar pamflet, setelah itu interview dan lanjut ke tahap training atau pelatihan selama lima hari. Setelah itu bisa tanda tangan kontrak selama enam bulan.	setelah memenuhi kouta pendaftaran lanjut ke tahap interview yang dilakukan manajer dan owner kepada calon karyawan. Selanjutnya masuk ke tahap seleksi yaitu pelatihan selama lima hari lalu tanda tangan kontrak selama enam bulan.	Facebook, dan WhatsApp. Setelah itu lanjut ke tahap interview, pelatihan dan tanda tangan kontrak
--------------------------	--	---	---

Reduksi Data

Proses rekrutmen yang diterapkan oleh Angkringan Iki adalah sebar pamflet di media sosial Angkringan Iki yaitu Instagram, Tiktok, Facebook, dan juga WhatsApp masing masing karyawan, setelah memenuhi kouta pendaftaran lanjut ke tahap interview yang dilakukan oleh manajer dan owner kepada calon karyawan. Selanjutnya masuk ke tahap seleksi yaitu pelatihan selama lima hari lalu tanda tangan kontrak selama enam bulan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian.

Apakah syarat keahlian yang harus dimiliki oleh calon karyawan baru?	Untuk bergabung di angkringan iki, yang terpenting mau belajar, sopan, disiplin, ramah dan pastinya ada kemauan untuk belajar, <i>fresh graduate</i> diutamakan, tidak memiliki penyakit bawaan.	Pas foto 4X6 3, usia minimal 18 tahun, tidak punya riwayat penyakit, <i>fresh graduate</i> bisa mendaftar dan yang paling penting ada kemauan untuk belajar.	Usia minimal 18 tahun, pas foto 4X6, tidak punya riwayat penyakit, mau belajar, penampilan menarik, sopan, disiplin.
--	--	--	--

Reduksi Data

Pas foto 4X6 3 lembar, usia minimal 18 tahun, tidak punya riwayat penyakit, *fresh graduate*, ada kemauan untuk belajar, disiplin, sopan, ramah kepada pelanggan, penampilan menarik. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian, dimana karyawan yang ada di Angkringan Iki tidak ada yang umurnya dibawah 18 tahun, dan pelayanan yang diberikan oleh karyawan sangat baik sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh Angkringan Iki.

Bagaimana proses pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan?	Pelatihan dasar menjadi <i>waiterss</i> , dan melakukan pelayanan yang sopan kepada pelanggan.	Belajar meracik kopi atau belajar teknik-teknik dasar menjadi <i>Barista</i> , belajar untuk melakukan pelayanan yang baik kepada pelanggan atau belajar menjadi <i>waiterss</i> .	Belajar meracik menu makanan dan minuman dan menjadi <i>waiterss</i> yang baik selama pelatihan.
--	--	--	--

Reduksi Data

Proses pelatihan yang dilakukan oleh Angkringan Iki terhadap karyawannya adalah belajar untuk menjadi *Barista* yang dapat meracik makanan dan minuman yang ada di Angkringan Iki. Selain itu calon karyawan baru melakukan pelayanan yang sopan dan ramah kepada pelanggan sebagaimana menjadi seorang *waiterss*. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian.

Bagaimana Angkringan Iki memberikan Kompensasi terhadap karyawannya?	Yang pasti kita memberi upah gaji kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja. Selain upah gaji kita juga memberikan upah tambahan atau upah diluar kontrak kerja, kita juga memberikan	Kompensasi yang ada di Angkringan Iki gaji karyawan pastiya, kompensasi fasilitas, dan juga kompensasi insentif kepada karyawan yang mau mengambil kompensasi tersebut. Kompensasi insentif ini diperuntukkan bagi karyawan	Montor sebagai kompensasi fasilitas dan kompensasi lainnya seperti karyawan yang berkontribusi sebagai panitia acara yang diadakan oleh Angkringan Iki. Dan
--	---	---	---

fasilitas kepada karyawan kami berupa kendaraan perusahaan yang digunakan untuk keperluan perusahaan tentunya	yang mengikuti dan menjadi panitia acara di suatu cabang Angkringan Iki. Kompensasi lainnya akan dibayarkan kepada karyawan yang mau membuat konten berupa video dan di upload di media sosial Angkringan Iki.	karyawan yang membuat konten juga mendapatkan kompensasi.
---	--	---

Reduksi Data

Kompensasi yang diberikan Angkringan Iki adalah kompensasi berupa upah gaji sesuai dengan kontrak kerja yang tertulis dan juga kompensasi fasilitas yang disediakan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi lainnya yaitu kompensasi insentif, yang dimana kompensasi insentif yang dilakukan Angkringan Iki adalah kompensasi yang saling menguntungkan antara karyawan dan juga pihak Angkringan Iki karena kompensasi yang dibayarkan melibatkan antara kedua belah pihak untuk melakukan suatu kegiatan. Kegiatan tersebut berupa pembuatan konten Angkringan Iki oleh karyawan yang selanjutnya akan di upload di media sosial, kegiatan lainnya meliputi keikutsertaan karyawan dalam pelaksanaan event-event yang dilakukan oleh Angkringan Iki. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian.

Bagaimana pengintegrasian yang dilakukan oleh Angkringan Iki untuk mempersatukan kepentingan Angkringan Iki dan kebutuhan karyawan supaya tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan?	Dengan menerapkan manajemen kekeluargaan, dimana manajemen kekeluargaan ini dilakukan agar setiap masalah yang ada di Angkringan Iki dapat di selesaikan dengan musyawarah di dalam sebuah rapat kecil yang kita sebut dengan evaluasi kerja.	Kita melakukan evaluasi setiap bulannya, dan pada evaluasi tersebut kita sebagai atasan harus bisa memposisikan diri sebagai teman , keluarga agar terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan.	Dengan melakan evaluasi setiap minggu dan setiap bulan agar tetap mempersatukan kepentingan Angkringan Iki dan karyawan.
--	---	---	--

Reduksi Data

Angkringan Iki menerapkan sitem manajemen kekeluargaan kepada karyawannya. Yang dimana sistem manajemen kekeluargaan ini dilakukan agar dapat menciptakan kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Sistem kekeluargaan ini dilakukan dengan cara musyawarah bersama saat evaluasi berlangsung. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian, dimana evaluasi tersebut dilakukan setiap minggu dan setiap bulan.

Apakah Angkringan Iki menyediakan program kesejahteraan khusus terhadap kebutuhan karyawan?	Setiap tahun kita mengadakan <i>gathring</i> dan liburan ke luar kota dengan tujuan mempererat kekeluargaan antara karyawan satu dengan yang lainnya. Sebenarnya <i>Gathring</i> ini bisa di bilang sepele tapi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Di hari besar seperti hari ramadhan dan hari besar lainnya kita mengadakan acara yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan, dan satu tahun sekali kita juga mengadakan liburan ke luar kota karena bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan, bisa di bilang kesejahteraan juga karena kita memperbolehkan karyawan untuk makan makanan yang ada di menu tanpa membayar sepeser pun, akan	Kita setiap tahun pasti ada liburan ke luar kota, malang, jogja. Dan program kesejahteraan lainnya kita mengadakan acara di hari-hari besar seperti hari ramadhan dan event yang lainnya.
---	---	---	---

tetapi makannya harus di tempat dan tidak boleh di bawa pulang.

Reduksi Data

Angkringan Iki melakukan *gathering* kepada karyawannya yang bertujuan untuk mempererat sistem kekeluargaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, hal ini bertujuan untuk menjaga keharmonisan karyawan agar manajemen kekeluargaannya tetap terjaga sehingga dapat mengurangi konflik internal yang sering terjadi di beberapa perusahaan. Angkringan Iki juga membebaskan karyawannya untuk memakan makanan yang ada di menu tanpa batas yang di tentukan asalkan karyawan memakan di tempat dan tidak boleh dibawa pulang. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian.

Bagaimana tingkat kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yang sudah dibuat?	Setiap minggu Kapten Lapangan dan Manajer selalu membuat laporan terkait karyawan yang melanggar peraturan. Pelanggaran yang sering di buat yaitu terkait dengan kehadiran 15 menit sebelum buka toko harus datang. Kebanyakan karyawan masih datang terlambat dan buka toko lebih lambat.	Kalau di hitung nilai 1-10 saya bisa menilai 9 dari 10. Karena dari banyaknya peraturan yang ada hanya beberapa karyawan yang datang telat, akan tetapi kita bisa mentoleransinya karena mereka sudah izin untuk telat masuk kerja. Kita juga baru beberapa bulan menerapkan SP pada karyawan, SP ini bertujuan untuk peraturan yang ada agar di taati, karena banyak sekali karyawan yang tidak menaati peraturan sehingga kita memutuskan untuk menerapkan sistem SP ini.	Tingkat kesadaran dari karyawan dalam menaati peraturannya bisa di bilang tinggi karena belum ada khusus karyawan yang melanggar peraturan. Sampai saat ini belum ada yang mendapatkan SP semenjak peraturan adanya SP tersebut diterapkan di Angkringan Iki.
--	--	---	---

Reduksi Data

Angkringan Iki menerapkan SP (Surat Peringatan) kepada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang sudah dibuat. Dinilai dari 1-10, tingkat kesadaran yang dimiliki karyawan untuk mentaati peraturan 9 dari 10. Karena dari banyaknya peraturan yang ada hanya beberapa karyawan yang datang telat, akan tetapi perusahaan dapat mentoleransinya karena sudah izin untuk telat masuk kerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian.

Bagaimana tingkat kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya?	Tidak ada laporan adanya ketidakpuasan dalam pelayanan yang diberikan karyawan Angkringan Iki. Dari Manajer dan juga Kapten Lapangan mengakui bahwa tingkat kesadaran dari karyawan dalam melakukan tugasnya sangat bagus.	Dapat dinilai dari 1-10 tingkat kesadaran karyawan yang ada di Angkringan Iki 10 dari 10. Karena dari laporan Kapten Lapangan juga karyawan dapat menggunakan waktunya dengan baik. ketika tidak ada pelanggan mereka menggunakan waktunya untuk bersih-bersih dan juga menyiram tanaman.	Tingkat kesadaran dalam bekerja sangat baik. ketika ada pembeli karyawan sudah siap dan segera membuat menu yang sudah di pesan. Mereka juga menggunakan waktu mereka dengan sangat baik saat tidak ada pelanggan.
--	--	---	--

Reduksi Data

Tingkat kesadaran yang dimiliki karyawan Angkringan Iki dalam menjalankan tugasnya sangat tinggi. Bisa di bilang 10-10. Karena karyawan dapat menggunakan waktunya dengan baik ketika ada pelanggan maupun tidak ada pelanggan. Ketika ada pelanggan, karyawan langsung siap untuk membuat menu yang sudah dipesan pelanggan. Ketika tidak adanya pelanggan, karyawan Angkringan Iki memanfaatkan waktunya untuk membersihkan tempat Angkringan Iki dan juga menyiram tanaman-tanaman yang ada di Angkringan Iki. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian.

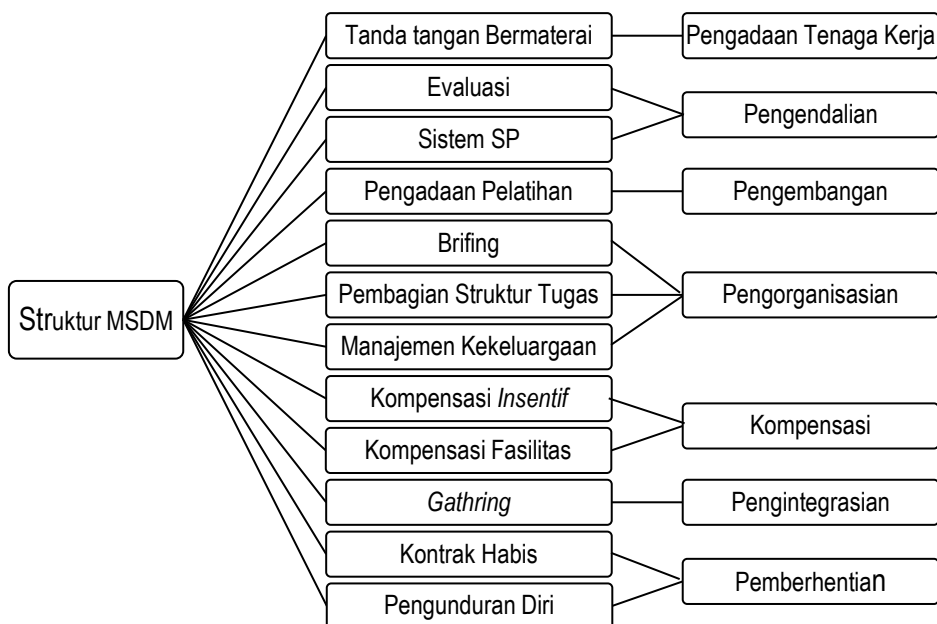
Bagaimana proses pemutusan	Pemutusan kerja dari angkringan Iki biasanya	Proses pemutusan kerja yang ada di Angkringan Iki tergantung	Untuk karyawan yang memiliki masalah dalam
----------------------------	--	--	--

<p>hubungan karyawan yang dilakukan oleh Angkringan Iki? Entah itu disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, keinginan atasan atau sebab yang lainnya.</p>	<p>dilakukan karena kontrak kerja selama 6 bulan sudah habis dan tidak diperpanjang karena kinerja karyawan yang kurang bagus. ada juga dari karyawan itu sendiri tidak memperpanjang kontraknya dikarenakan ada beberapa hal yang mengharuskan karyawan tersebut tidak memperpanjang kontraknya.</p>	<p>dari kinerja karyawannya, jika karyawan bekerja dengan baik maka kita akan tetap dipertahankan, jika kinerja yang dilakukan karyawan kurang baik maka dalam proses kontrak kerja berakhir tidak akan diperpanjang. Ada juga pemutusan kerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.</p>	<p>melakukan pekerjaan biasanya kita melakukan pendekatan terhadap karyawan dan diberikan motivasi. Jika karyawan tersebut tidak merasa bersalah dan tetap mengulangi kesalahan yang sama, maka akan diberikan peringatan dengan SP yang diberlakukan. SP lebih dari tiga kali maka dengan terpaksa akan dikeluarkan dari Angkringan Iki</p>
--	---	--	--

Reduksi Data

Angkringan Iki memberlakukan sistem SP yang dimana itu adalah Surat Peringatan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran atau bekerja tidak baik. pemberlakuan SP sampai dengan 3 kali, jika SP sudah 3 kali maka akan dikeluarkan dari Angkringan Iki. Dalam proses kerja, karyawan di Angkringan Iki juga dipantau kinerjanya, hal ini nanti juga akan berpengaruh kepada sistem kontrak yang ada di Angkringan Iki. Jika kinerja kurang baik maka pemutusan kerja dilakukan dengan tidak memperpanjang kontrak. adapun pemutusan kontrak lainnya yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat saat melakukan observasi selama melakukan penelitian.

Dari Reduksi Data yang telah dipaparkan oleh pameri pada tabel 1 di jelaskan gambarkan pada gambar 1 di bawah ini bahwa Strategi MSDM yang dilakukan Angkringan Iki adalah:



1. Pengadaan Tenaga Kerja

Proses pengadaan tenaga kerja oleh Angkringan Iki tentu melewati beberapa proses, dimulai dari pembukaan pendaftaran dengan menyebarkan pamflet di media sosial Angkringan Iki dan selanjutnya yaitu penerimaan berkas calon pendaftar kepada manajer Angkringan Iki. Tahap selanjutnya setelah

penerimaan berkas yaitu *interview*, yang dimana *interview* dilakukan oleh manajer dan juga Owner. Setelah tahapan *interview* selesai, proses selanjutnya yaitu tahapan pelatihan selama 5 hari kepada calon karyawan baru. Pelatihan ini meliputi teknik dasar menjadi *waitress* dan juga teknik dasar menjadi *barista* atau peracik kopi yang ada di Angkringan. Setelah pelatihan selesai maka akan ditetapkan menjadi karyawan baru dan melakukan tanda tangan kontrak kerja selama 6 bulan dengan matri 10 ribu di surat perjanjian kontrak kerja.

Menurut Hamidi (2022) Pengadaan adalah proses merekrut, memilih, menempatkan, mengarahkan dan melatih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan juga melibatkan beberapa hal yaitu analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, perekrutan, seleksi dan perekrutan karyawan.

2. Pengendalian

Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan rencana yang telah disusun pasti peraturan dan kebijakan harus ditetapkan. Maka dari itu Angkringan Iki menetapkan dan membuat SOP (*Standard Operating Procedure*) dan *Jobdesk* untuk masing-masing karyawan sebagai kerangka dan panduan yang harus dilaksanakan dan harus dijadikan tanggung jawab. Adapun juga sanksi atau biasa disebut dengan SP (Surat Peringatan) bagi karyawan yang melanggar lebih dari tiga kali maka manajer akan melakukan pendekatan terhadap karyawan tersebut dan mencari solusi agar lebih baik kedepannya. Jika karyawan tersebut tidak merasa salah dan melakukan kesalahan yang sama, maka akan dikenakan SP sesuai dengan ketentuan yang sudah di buat oleh perusahaan. Jika SP lebih dari tiga kali maka akan dikeluarkan dari Angkringan Iki. Adapun larangan atau peraturan di angkringan Iki yang harus di taati adalah sebagai berikut :

- a. Menggunakan *dress code* yang telah di tentukan oleh Angkringan Iki yaitu:
 - 1) Menggunakan pakaian bebas rapi.
 - 2) Memakai celana panjang.
 - 3) Memakai sepatu.
 - 4) Pada hari Sabtu dan Minggu wajib menggunakan seragam Angkringan Iki.
- b. Datang lebih awal 15 menit sebelum toko di buka.
- c. Membersihkan toko sebelum di buka.
- d. Izin jika tidak masuk kerja atau telat kerja.
- e. Tidak boleh bermain Handpone saat jam kerja berlangsung.
- f. Melakukan pelayanan yang sopan dan ramah.

Selain menerapkan sistem SP dalam melakukan pengendalian karyawannya, Angkringan Iki juga melakukan pengendalian karyawannya dengan melakukan evaluasi. Evaluasi mingguan dilakukan Kapten Lapangan kepada karyawannya dan ada juga evaluasi bulanan yang dilakukan oleh Manajer dan Owner. Evaluasi bulanan ini meliputi semua karyawan di Angkringan Iki mulai dari cabang satu sampai dengan cabang empat yang dilakukan oleh Manajer dan Owner.

Pengendalian yang dilakukan Angkringan Iki cukup baik, selain Angkringan Iki menerapkan sistem SP (Surat peringatan) atau sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang ada, Angkringan Iki juga menerapkan Sistem evaluasi mingguan dan bulanan kepada karyawannya. Sistem SP tersebut diterapkan karena sebelum adanya sistem SP, masih banyak karyawan yang mengabaikan dan melanggar peraturan yang dibuat. Sehingga dapat dikatakan baik karena setelah penerapan SP tersebut karyawan Angkringan Iki selalu mematuhi peraturan yang ada

Menurut Susan (2019) Pengendalian merupakan kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif diambil dan rencana disempurnakan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif diambil dan rencana disempurnakan.

3. Pengembangan

Pengembangan yang dilakukan oleh Angkringan Iki yaitu dengan melakukan pelatihan atau *training* kepada karyawannya. Pelatihan ini dilakukan sebelum karyawan melakukan tanda tangan kontrak dengan Angkringan Iki. Pelatihan dilakukan oleh karyawan selama 5 hari, pelatihan tersebut

bertujuan untuk manajer dapat melihat potensi yang dimiliki oleh calon karyawannya. Selain itu, pelatihan tersebut bertujuan untuk manajer dapat menempatkan karyawannya ke dalam struktur tugas Angkringan Iki sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pengembangan melalui pelatihan yang diberikan oleh Angkringan Iki bisa dikatakan kurang efektif karena sistem pelatihan yang diberikan oleh Angkringan Iki belum menggunakan jasa orang yang memiliki keahlian khusus di bidangnya. Akan tetapi sistem pelatihan yang di terapkan oleh Angkringan Iki masih menggunakan pengetahuan dasar dari Kapten Lapangan kepada calon karyawan.

Menurut Susan (2019) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

4. Pengorganisasian

Struktur organisasi yang ada di Angkringan Iki di susun sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Pembagian struktur tugas di buat waktu pertama kali masuk kerja dan selama satu bulan sekali ada perubahan struktur tugas yang dimana hal tersebut bertujuan untuk mengeseimbangkan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Irfan selaku Manajer Angkringan Iki mengatakan bahwa, "Struktur tugas diberikan kepada karyawan dapat dilihat dari awal mereka pelatihan. Struktur tugas ini dapat berubah sesuai dengan kinerja karyawan selama masih menjadi karyawan di Angkringan Iki".

Di Angkringan Iki sendiri memiliki empat cabang yang tersebar di wilayah tulungagung, masing-masing wilayah memiliki Kapten Lapangan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan bertanggung jawab penuh atas kinerja karyawannya yang ada di cabang tempat bekerja. Selain melakukan pengawasan dan bertanggung jawab penuh atas karyawannya, Kapten Lapangan juga ditugaskan untuk *briefing* sebelum melakukan pekerjaan. *Briefing* yang dilakukan oleh Kapten Lapangan kepada karyawannya ini dilakukan dengan tujuan untuk memperjelas fungsi dan tugas masing-masing yang dikerjakan oleh karyawan.

Pengorganisasian lainnya yang dilakukan oleh Angkringan Iki adalah dengan menerapkan sistem Manajemen Kekeluargaan. Dimana sistem kekeluargaan dilakukan oleh Angkringan Iki kepada karyawannya bertujuan agar dapat menciptakan kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Sistem kekeluargaan ini dilakukan dengan cara musyawarah bersama saat evaluasi berlangsung dengan tujuan terciptanya sistem kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan dapat tercapai dengan baik.

Selama tujuan dari perencanaan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kususnya dampak baik pada kinerja karyawan. maka manajemen yang dilakukan perusahaan tersebut bisa dan dapat dikatakan sudah baik. seperti halnya manajemen kekeluargaan yang diterapkan oleh Angkringan Iki yang merangkul semua karyawannya agar lebih baik lagi, meskipun perencanaan yang dilakukan Angkringan Iki hanya menggunakan sistem evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Namun realisasinya sudah terarah untuk menjadikan karyawan yang lebih baik lagi.

Menurut Hamidi (2022) Pengorganisasian (*Organizing*) adalah proses dimana strategi dan teknik yang dirumuskan dalam perencanaan membentuk struktur organisasi dan lingkungan organisasi yang menguntungkan serta memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mengejar tujuan organisasi.

5. Pengintegrasian

Untuk mempersatukan kepentingan Angkringan Iki dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, Angkringan Iki memberikan waktu liburan setiap satu tahun sekali kepada karyawannya, hal ini bisa di sebut dengan *gathring*. *Gathring* yang dilakukan oleh Angkringan Iki bertujuan untuk mempererat sistem kekeluargaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, menjaga keharmonisan karyawan agar manajemen kekeluargaannya tetap terjaga sehingga dapat mengurangi konflik internal yang sering terjadi di kebanyakan perusahaan. Pengintegrasian yang dilakukan oleh Angkringan Iki bisa di katakan cukup baik. karena selain mengadakan liburan atau *gathring* di setiap tahunnya. Angkringan Iki selalu mengadakan acara-acara internal di hari-hari besar.

Menurut Susan (2019) Pengintegrasian merupakan kegiatan yang memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan menjadi suatu kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

6. Kompensasi

Selain gaji pokok, kompensasi yang diberikan perusahaan adalah kompensasi fasilitas, yang dimana kompensasi fasilitas ini adalah perusahaan atau Angkringan Iki menyediakan kendaraan untuk keperluan perusahaan yang dapat digunakan untuk semua karyawannya. Kompensasi lainnya yaitu kompensasi *insentif*, yang dimana kompensasi insentif yang dilakukan Angkringan Iki adalah kompensasi yang saling menguntungkan antara karyawan dan juga pihak Angkringan Iki. Dimana kompensasi tersebut dibayarkan Angkringan Iki kepada karyawan yang mau menjadi panitia dalam sebuah acara yang dibuat oleh Angkringan Iki. Dan kompensasi insentif lainnya yaitu karyawan yang membuat konten yang di upload di media sosial Angkringan Iki akan mendapatkan upah tambahan sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan tersebut.

Menurut Premisari et al. (2022) Kompensasi adalah suatu imbalan langsung dan tidak langsung perusahaan untuk jasa yang diberikan kepada karyawan. Prinsip kompensasi adalah fair and just. Keadilan dapat didefinisikan dengan kinerja pekerjaan, kelayakan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar, dan dapat berfokus pada upah minimum dan didasarkan pada kecocokan internal dan eksternal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian atau pemutusan kerja di Angkringan Iki dapat dilakukan dari kedua belah pihak. Dari pihak Angkringan Iki dan juga dari pihak karyawan itu sendiri, pemutusan kerja yang dilakukan Angkringan Iki karena dilihat dari kinerja karyawannya, jika karyawan tersebut kinerjanya bagus maka akan dipertahankan namun apabila karyawan tersebut kinerjanya kurang bagus maka dari pihak Angkringan Iki tidak memperpanjang kontraknya.

Menurut Hamidi (2022) Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan itu sendiri, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Angkringan Iki adalah salah satu UMKM yang cukup baik dalam menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia, sehingga dalam pelaksanaannya sudah terdapat pijakan yang lebih terarah dan terstruktur. Namun masih ada beberapa hal yang perlu dan harus diperhatikan oleh Angkringan Iki, yaitu dengan mengadakan pelatihan khusus kepada karyawan dengan maksud profesionalitas kerja karyawan yang lebih baik lagi. Para karyawan yang direkrut adalah para karyawan yang memiliki *skill* atau kemampuan sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Penyeleksian yang dilakukan Angkringan Iki sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kemampuan untuk belajar, bekerja keras dan dalam melakukan kerjasama tim maupun individu. Setelah terpilihnya para karyawan harus mempelajari SOP (*Standard Operating Procedure*) dan *jobdesk* dari masing-masing karyawan. Meskipun tanpa ditentukan berdasarkan pengalaman dan pendidikannya, namun kemampuan karyawan sudah cukup baik dan menerapkan sesuai dengan SOP yang ditentukan.

Pada penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat bauran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian akan menciptakan organisasi yang terstruktur, menciptakan karyawan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang diterapkan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Hal-hal tersebut yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Angkringan Iki.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Adityatama, I. (2019) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. 19 Septemb. Available at: [http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/2991/1/Pengaruh K%0Aepemimpinan%2C Motivasi%2C](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/2991/1/Pengaruh%20Kepemimpinan%20Motivasi%20)

- Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.pdf.
- [2] Barkah Lutfiyah Hamidi (2022) 'STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI DARINGAN KESONGO KULTUR DESA KESONGO KECAMATAN TUNTANG KABUPATEN SEMARANG', *Braz Dent J.*, 33(1), pp. 1–12.
- [3] Dr. Drs. Onsardi, M.M., CHCM Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. purbalingga: CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- [4] Halisa, N.N. (2020) 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review', *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), pp. 14–22. Available at: <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>.
- [5] Hasibuan, M.S.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Akarya.
- [6] Ibrahim, B.B., Syahrani and Hairul (2022) 'Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Umkm Coffee Shop Point Culture'. Available at: <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/12091/>.
- [7] Istantara, D.T. (2019) 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia', *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2). Available at: <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>.
- [8] Premisari, A.A., Safaruddin and Furwanto, E. (2022) 'Strategi Manajemen Sdm Pada Department Procurementwarehouse Pt Semen Baturaja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *Journal Of International Management*, pp. 19–30.
- [9] Sinambela, P.S. dan S. (2019) *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada.
- [10] Susan, E. (2019) 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA', 9(2), pp. 952–962.
- [11] Syarief, F. et al. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by M.. Kurniawan Prambudi Utomo, S.E. Bandung: CV. Widina Media Utama.