



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
UMKM DI TULUNGAGUNG**

PRASTYO RINIE BUDI UTAMI*

* *STAI Diponegoro Tulungagung*

Email : Riniekrisbiyanto@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the role of human resource management in improving the performance of UMKM employees in Tulungagung and how human resource management in Tulungagung UMKM according to the economic perspective of management. The data analysis used in this research is using the qualitative method of literature by means of library research, interviews, and documentation conducted at the research object. The results of this study aim to find out that the role of human resource management is very influential in improving the performance of UMKM employees in Tulungagung, and also to find out how to improve performance by using the role of human resource management, and to find out how human resource management in UMKM in Tulungagung according to the economic perspective of management.

Keywords: Posts, Social Media, Instagram, Buying Interest

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM di Tulungagung dan bagaimana manajemen sumber daya manusia di UMKM Tulungagung menurut prespektif ekonomi manajemen. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif literatur dengan cara penelitian pustaka, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di tempat objek penelitian. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Tulungagung, dan juga untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja dengan menggunakan peranan manajemen sumber daya manusia, serta untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di UMKM di Tulungagung menurut prespektif ekonomi manajemen.

Kata Kunci: Postingan, Media Sosial, Instagram, Minat Beli

Pendahuluan

UMKM mempunyai peran yang penting karena dapat menyerap tenaga kerja yang banyak. Pada tahun 2020 UMKM dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 96.211.332 orang. Dengan penyerapan tenaga kerja yang sangat banyak, maka UMKM dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menurunkan tingkat kemiskinan, menurunkan tingkat pengangguran serta menurunkan tingkat kriminalitas di Indonesia dan masih banyak lagi dampak positif yang ditimbulkan. Indonesia merupakan negara yang UMKM-nya dapat menyerap tenaga kerja paling banyak.

Selain itu, UMKM berkontribusi terhadap perekonomian Indonesia yaitu berkontribusi terhadap pertumbuhan PDB. Pada tahun 2020 UMKM berkontribusi sebanyak 1.212.599 miliar rupiah. Bahkan, Indonesia berkontribusi terhadap pertumbuhan PDB mencapai 57,8%. Indonesia menempati peringkat pertama dibandingkan negara-negara lain dalam berkontribusi terhadap PDB. Sektor usaha industri pengolahan merupakan sektor UMKM ketiga terbanyak dengan jumlah usahanya sebanyak 4.416.289 unit usaha. Sektor industri pengolahan tersebut menempati posisi kedua yaitu dapat menyerap tenaga kerja terbanyak yaitu

sebanyak 15.999.907 orang. Dari data-data diatas, dapat diketahui bahwa industri pengolahan merupakan sektor yang berpengaruh dalam UMKM.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Untuk mengemban tuntutan tugas sekarang dan yang terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan kewajiban mutlak bagi perusahaan. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan menyelenggarakan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan dalam berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka. Pegawai atau karyawan yang telah mahir pun pasti memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jika seseorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan dilingkungan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaankebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu ditingkatkan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena Suatu perusahaan sudah tentu memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar.

Manajemen menurut Elbadiansyah (2018:1) adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan sumber daya manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan diperkerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Svadora & Silke dalam Rivai, (2004) mengatakan bahwa peranan manajemen terhadap aspek sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, [Prastyo Rinie Budi U] Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan..... 155

sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yakni melakukan analisis jabatan, perencanaan pekerjaan, memberikan pengenalan, melakukan evaluasi, mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menggerakkan disiplin kerja, memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan, membangun komitmen, memberikan keselamatan kerja, memberikan jaminan, menyelesaikan keluhan, dan hubungan karyawan. Oleh sebab itu bagi suatu perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu hal yang vital dan harus diperhatikan dengan baik, hal ini bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan, Jika pengelolaan sumber daya manusianya baik maka hal ini tentu akan berdampak pada pola kerja atau kinerja dari karyawan itu sendiri. Menurut Soemohadiwidjojo (2015:71), kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan, anggota organisasi atau karyawan perusahaan, sedangkan kinerja organisasi merupakan total hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. Pada dasarnya, kinerja individu dan kinerja organisasi sangat terkait satu sama lain. Pencapaian tujuan organisasi tentunya sangat dipengaruhi sumber daya yang terdapat dalam organisasi, termasuk anggota yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Pencapaian kinerja organisasi merupakan agregasi atau penjumlahan kinerja dari seluruh divisi yang berada dalam organisasi, sedangkan pencapaian kinerja divisi merupakan agregasi kinerja dari seluruh individu yang tercakup di dalamnya. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Metodologi

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif dan studi literatur, yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Subjek dari penelitian ini ada pada bagian peranan manajemen

sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah UMKM di tulungagung yang beralamat di serut tulungagung.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Wawancara Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan.
2. Observasi dan Dokumentasi Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan atau menggambarkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum pada penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian. Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari penelitian lapangan yang dibandingkan dengan dasar-dasar teori yang didapat dari bahan pustaka untuk dapat memecahkan masalah yang ada dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian agar menghasilkan suatu kesimpulan baru.

Hasil Penelitian

Setelah melakukan wawancara, pengamatan, dan penelitaian pada UMKM Tulungagung, mengenai peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga mengenai pendekatan (prespektif) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari penjelasan terdahulu dan juga rumusan

masalah yang ada maka dari itu Peneliti memiliki beberapa pembahasan sebagai berikut :

1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Tulungagung Salah satu masalah besar bagi perusahaan adalah menemukan SDM yang profesional dan trampil dalam waktu yang instan, baik dari segi teknologi, terlebih lagi dari segi manajerial. Jika permasalahan-permasalahan SDM tersebut tidak diperbaiki, maka hal ini akan berdampak negatif terhadap produktivitas, efisiensi dan daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, salah satu tujuan dan strategi perusahaan dalam mengembangkan teknologi, manajerial, dan profesionalisme dari sumber daya manusia, serta peningkatan produktivitas dengan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan dan penelitian langsung ternyata terdapat tiga peranan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh UMKM Tulungagung untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu:
 - a. Peranan Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Peranan ini bermaksud sebagai pengatur salah karyawan untuk memiliki pengetahuan yang lebih mumpuni dalam bidang administrasi, dikarenakan peranan ini hanya dilakukan oleh satu karyawan yang khusus memegang bagian administrasi di UMKM Tulungagung. yang bertugas pada pemrosesan data, meliputi menyimpan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya.
 - b. Peranan Operasional Manajemen Sumber daya manusia Peranan ini di UMKM Tulungagung lebih bersifat teknis yang berfungsi pedoman untuk melakukan pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang kerja dengan kondisi baik, pelatihan dengan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi, banyak aktivitas yang harus dilakukan dalam melibatkan koordinasi dengan para manajer dengan supervisor disemua jenjang
- [Prastyo Rinie Budi U] Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan..... 158

perusahaan. Dengan adanya peranan oprasional ini sangat membantu perusahaan dalam melakukan penambahan karyawan atau rekrutmen. Serta memudahkan perusahaan dalam memilih karyawan yang berkualitas dan memiliki pengalam kerja dan memiliki skil yang mempuni guna untuk bisa meningkatkan penghasilan perusahaan.

- c. Peranan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Peranan strategis di UMKM Tulungagung berfungsi untuk menekankan bahwa orang-orang dalam perusahaan merupakan sumber daya yang penting dan investasi perusahaan yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis, maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya jangkang panjang. Berdasarkan tiga uraian diatas dapat diketahui bahwa peranan sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu perusahaan karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada didalam perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha dalam menangani berbagai masalah pada segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan , buruh, manajer dan semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Pada intinya, manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam mengolah tenaga kerja yang ada, manajemen sumber daya manusia biasanya di perusahaan UMKM Tulungagung digunakan dalam kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk para karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, serta memberikan pengerahan dan pengetahuan agar terealisasikannya tujuan perusahaan tersebut. manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi sebagai berikut :
- 1) Perencanaan (*planning*) Dalam perncanaan manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai titik ukur dalam suatu keputusan yang sebelumnya sudah diperhitungkan dengan baik, tentang manganai

langkah apa saja yang akan dilakukan oleh perusahaan dimasa mendatang, agar tujuan tersebut dapat tercapai.

- 2) Rekrutmen (*Recruitmen*) Dalam proses ini rekrutmen berfungsi dalam pengambilan kandidat sebagai karyawan yang bermutu dan kompeten untuk dapat mengisi kekosongan dalam perusahaan. Dalam proses rekrutmen tentunya memerlukan keputusan yang matang agar kandidat yang nantinya akan menjadi karyawan memenuhi kualifikasi dan spesifikasi sesuai dengan devisinya, agar mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Seleksi (*Selection*) Dalam kegiatan seleksi akan dilakukan proses dalam menemukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dan yang paling tepat dari beberapa kandidat yang tersedia. Tahap yang dilakukan yaitu pertama, menerima surat lamaran, lalu setelah itu akan dilakukan pengecekan riwayat hidup. Selanjutnya, setelah tahap-tahap itu akan dilakukan tes baik melalui tes tertulis maupun wawancara.
- 4) Pelatihan (*Training*) Dalam pelatihan atau Training akan dilakukan proses pembelajaran awal atau pembekalan suatu keahlian dan konsep untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dalam suatu perusahaan ini sudah diatur didalam undang-undang pada tahun 2003. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan koptensi kerja.
- 5) Evaluasi kinerja (*Evaluation*) Evaluasi kinerja ini sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam evaluasi kinerja ini akan dilihat bagaimana kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Evaluasi kinerja ini berhubungan dengan erat dengan fungsi pemantauan dan fungsi pelaporan dan berguna agar perusahaan dapat mengevaluasi kinerjanya dan tidak melakukan kesalahan yang sama lagi.
- 6) Kompensasi (*Compensation*) Fungsi ini bertujuan untuk memberikan penghaegaan (*Reward*) atau balas jasa secara langsung, yang dapat

berbentuk uang atau barang atas kinerja yang baik atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Perinsip dari kompensasi ini adalah adil dan layak dan menyesuaikan dengan prestasinya.

- 7) Pengintegrasian Merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar dapat menciptakan kerja sama yang baik dan dapat yang baik dan dapat menguntungkan kedua belah pihak.
- 8) Pemeliharaan Dalam kegiatan ini akan dilakukan pemeliharaan atau peningkatan dalam kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerja sama yang panjang.
- 9) Pemberhentian Pihak manajemen sumber daya manusia juga mengatur pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja, yang merupakan pengakhiran suatu hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja. Dari data dan penjelasan tentang manajemen sumber daya manusia tersebut dapat kita ketahui bahwa manajemen sumber daya manusia banyak memiliki peran penting dalam berdirinya sebuah perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Sebuah perusahaan tidak akan berdiri tanpa adanya karyawan perusahaan tersebut yang membantu kinerja perusahaan kearah yang lebih baik. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tentunya tata kelola perusahaan akan lebih terawasi dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, evaluasi pekerja yang dilakukan secara rutin akan terlaksanakan dengan baik dan juga tepat. Dengan kata lain, dalam sebuah perusahaan haruslah mempunyai sumber daya manusia yang baik. Karena, manajemen tersebut sangat menentukan bagaimana kinerja perusahaan dan bagaimana pengambilan sebuah keputusan dalam sebuah perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. Adanya peranan manajemen sumber daya manusia perusahaan biasa menerapkan suatu

kebijakan dan praktik yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh karyawan sehingga bisa berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM Tulungagung.

2. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di UMKM Tulungagung menurut Perespektif Ekonomi Manajemen. Ada 6 perspektif atau pendekatan dalam menjalankan relevansi dan pentingnya MSDM (Sondang P Siagian, 1994) :
 - a. Sudut Pandang Politik. Perspektif ini bertitik tolak dari keyakinan bahwa sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, mulai dari tingkat makro bahkan internasional hingga tingkat mikro. SDM yang terdidik, terampil, cakap, disiplin, tekun, kreatif, mau kerja keras, setia pada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh pada positif kepada keberhasilan dan kemajuan organisasi.
 - b. Sudut Pandang Ekonomi. Sudut pandang ini berangkat dari pandangan bahwa sumber daya manusia adalah homo economicus, makhluk yang kegiatan / beraktivitas secara ekonomi, berproduksi, dan juga sebagai pusat segala keberhasilan.
 - c. Sudut Pandang Hukum. Perspektif ini mempunyai anggapan bahwa sumber daya manusia haruslah seimbang antara kewajiban dan haknya dalam mencapai tujuan organisasi. Bilamana perlakuan kewajiban dan hak tidak seimbang maka akan timbul permasalahan diantaranya mogok kerja dan lain sebagainya.
 - d. Sudut Pandang Sosio-kultural. Pandangan ini berangkat dari dua bagian dari diri manusia, yakni aktualisasi (keberadaan) dan harkat dan martabat. Dimana dalam aktualisasi ini merupakan sikap pengakuan akan keberadaan dirinya dimasyarakat, sedangkan harkat dan martabat adalah pengakuan jati dirinya di masyarakat.

- e. Sudut Pandang Administrasi. Sudut pandang ini bertolak dari anggapan bahwa untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam organisasi ini perlu adanya suatu administrasi didalam organisasi tersebut.
- f. Sudut Pandang Teknologi. Dengan perkembangannya jaman yang diikuti oleh perkembangan IT yang begitu pesat, maka sumber daya manusia dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan khususnya dibidang IT. Manajemen Sumber Daya Manusia di UMKM Tulungagung menurut Perspektif Ekonomi Manajemen, yaitu bahwa peningkatan kinerja karyawan di UMKM Tulungagung menggunakan perspektif atau pandangan ekonomi manajemen dengan menggunakan enam sudut pandang yang ada didalam pandangan atau perspektif ekonomi manajemen. Kegunaan enam sudut pandang tersebut bagi UMKM Tulungagung yaitu:
 - 1) Sudut pandang politik yaitu sebagai keyakinan yang harus dimiliki para karyawan bahwa didalam diri karyawan tersebut memiliki ilmu manajemen yang sangat berperan penting dalam melakukan tugas dan kerjanya secara semaksimal mungkin dengan memiliki pemikiran seperti itu akan membuat para karyawan lebih bisa meningkatkan kinerjanya.
 - 2) Sudut pandang ekonomi yaitu bahwa karyawan UMKM Tulungagung merupakan makhluk yang berkegiatan / beraktifitas secara ekonomi, berproduksi, dan juga sebagai pusat segala keberhasilan yang telah terlaksana didalam perusahaan.
 - 3) Sudut pandang hukum yaitu aturan-aturan yang diterapkan oleh UMKM Tulungagung yang harus ditaati oleh para karyawan agar kinerja karyawan bisa meningkat dengan menaati peraturan yang ada.
 - 4) Sudut pandang sosio-kultural yaitu untuk meyakinkan para karyawan bahwa dirinya memiliki harkat dan martabat didalam perusahaan tersebut dengan memiliki keyakinan seperti itu akan membuat para

karyawan akan lebih nyaman berada didalam lingkungan perusahaan tersebut dan membuat karyawan lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya di organisasi atau perusahaan. 5) Sudut pandang administrasi yaitu untuk meyakinkan bahwa administrasi didalam perusahaan tersebut berjalan dengan baik sehingga membuat keyakinan kepada diri karyawan bahwa perusahaan tersebut akan memiliki perkembangan yang baik didalam dunia usaha dan membuat para karyawan akan lebih terjamin untuk masalah finansial.

5) Sudut pandang teknologi yaitu bahwa para karyawan UMKM Tulungagung memiliki pengetahuan terhadap kemajuan teknologi dengan memiliki pengetahuan yang cukup akan lebih memudahkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna untuk tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

3. Hambatan atau kendala yang dihadapi pada UMKM Tulungagung Dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya manusia maka terdapat juga hambatan dan kendala yang dialami UMKM Tulungagung. Kendala yang dihadapi karyawan UMKM Tulungagung untuk meningkatkan kinerjanya yaitu adalah waktu dalam bekerja yang tidak sesuai dengan ketetapan yang sudah dibuat sebelumnya. Setelah peneliti melakukan wawancara kepada karyawan UMKM Tulungagung mendapatkan kesimpulan bahwa jam pulang kerja yang di berikan kepada karyawan tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja waktu pulang sebelumnya. Menurut keterangan para karyawan bahwa waktu pulang para karyawan tersebut dipataok dengan target yang dierjakan oleh karyawan pada hari itu contohnya: waktu karyawan masuk kerja yaitu pukul 08-00 pagi sampai dengan waktu pulang kerja jam 05-00 sore tapi nyatanya tidak seperti itu karna tugas atau target dari perusahaan belum selesai atau tercapai pada hari itu dan membuat waktu pulang keja menjadi lebih lama. Hal seperti ini seharusnya diimbangi dengan adanya penambahan waktu istirahat dan juga ada tambahan konsumsi secara langsung yang biasa
- [Prastyo Rinie Budi U] Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan..... 164

membuat karyawan lebih fit dalam bekerja. Dan hal seperti itu lah yang membuat para karyawan menjadi kurang konsentrasi didalam bekerja dan juga menghambat karyawan untuk bisa meningkatkan kinerjanya didalam perusahaan, serta membuat tujuan perusahaan yang ingin dicapai menjadi kurang maksimal.

4. Solusi pada Hambatan atau Kendala yang dihadapi pada UMKM Tulungagung Solusi yang diberikan oleh peneliti untuk mengatasi hambatan dan kendala yang dihadapi UMKM Tulungagung dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan lebih banyak waktu istirahat dan memberikan makanan tambahan kepada karyawan yang mendapatkan waktu pulang yang lebih lama agar para kayaawan lebih fit dan lebih mudah berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Dan juga memberikan kompensasi kepada karyawan yang sering melakukan pekerjaannya dengan waktu pulang lebih lama, agar para karyawan lebih semangat dan giat untuk melakukan pekerjaannya. Dengan adanya solusi seperti itu pastinya akan membuat karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dan akan membuat tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Penutup

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Tulungagung mendapat kesimpulan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini berpengaruh positif secara langsung, kesimpulan ini ditunjukkan oleh hasil analisis sebagai berikut:

1. Perusahaan UMKM Tulungagung bergerak dalam bidang peternakan ayam, yaitu dengan memfasilitasi para peternak ayam yang bekerja sama dengan UMKM Tulungagung.
 2. Adanya pengaruh positif dari peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil analisis bahwa peranan
- [Prastyo Rinie Budi U] Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan..... 165

manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh UMKM Tulungagung memiliki tiga peranan utama yang sangat penting yaitu peranan administrasi, peranan oprasional, dan peranan strategis karna tiga peranan tersebut bersifar esensial dalam menjalankan suatu perusahaan karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada dalam perusahaan tersebut. Serta dengan adanya tiga peranan tersebut perusahaan lebih mudah untuk merapkan suatu peraturan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatnya kinerja karyawan tersebut perusahaan akan mendapatkan dampak yang positif yaitu tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien serta maksimal.

3. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini sudah diterapkan dengan baik oleh UMKM Tulungagung, dapat dilihat dari terus berkembangnya kinerja karyawannya melalui peranan manajemen sumber daya manusia. Saran Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian pada UMKM Tulungagung yang diharapkan dapat berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan baik di masa sekarang maupun yang akan datang sebagai berikut :
 - a. Menurut penulis dari hasil penelitian maka perusahaan UMKM Tulungagung harus mempertahankan peranan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat beberapa kendala yang terjadi di perusahaan UMKM Tulungagung yang bisa menghambat peningkatan kinerja karyawan dan dari situ perusahaan harus melakukan suatu diskusi yang membahas tentang kendala tersebut dan mencari suatu solusi bersama yang berguna untuk mengmecahkan kendala tersebut, agar kendala tersebut dapat diatasi dan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.
 - c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih memperluas kajian tentang peranan manajemen sumber daya manusia dalam

meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang lebih valid. Serta tidak hanya terpaku pada penelitian ini saja.

Daftar Pustaka

- Elbadiansyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Malang: CV IRDH.
- Siagian, S. (1994). Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Soemohadiwidjojo, A. (2015). Panduan Praktis Menyusun KPI (*Key Performance Indicator*). Jakarta: Raih
- Asa Sukses (Penebar Swadaya Group). Veithzal, R. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada