

## Human Resource Management Strategy in Improving Employee Performance (Study Case of GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan)

Peni Nevia Fitri Ami<sup>1\*</sup>, Maudina Alia<sup>2</sup>, M Abbas Sastrodiputro<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>  
Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Peni Nevia Fitri Ami [peninevia@gmail.com](mailto:peninevia@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Management Strategy, HR Management, Employee Performance

*Received :* 2 October

*Revised :* 16 October

*Accepted:* 30 November

©2023 Ami, Alia, Sastrodiputro, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

One of the most important assets owned by a company is employee performance as measured by (HR) strategies. The aim of this research is to determine the importance of appropriate human resource management strategies so that they have an impact on improving employee performance. In this research we observed the implementation of human resource management at GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan based on employee performance by conducting interviews with employees and leaders. This research uses a qualitative method where the research sources are books, articles, journals and interviews so that research results are obtained which state that (HR) at GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan has a positive effect on employee performance

## Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan)

Peni Nevia Fitri Ami<sup>1\*</sup>, Maudina Alia<sup>2</sup>, M Abbas Sastrodiputro<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Peni Nevia Fitri Ami [peninevia@gmail.com](mailto:peninevia@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Strategi Pengelolaan, Pengelolaan SDM, Kinerja Karyawan

*Received :* 2 October

*Revised :* 16 October

*Accepted:* 30 November

©2023 Ami, Alia, Sastrodiputro, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan adalah kinerja karyawan yang diukur dari strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. Dalam penelitian ini, kami mengamati penerapan pengelolaan sumber daya manusia pada GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan berdasarkan kinerja karyawannya dengan melakukan wawancara kepada karyawan dan pemimpin. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana sumber penelitiannya berada pada Buku, Artikel, Jurnal serta wawancara sehingga diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan itu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Di zaman sekarang ini faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi sehingga perusahaan yang bergerak pada bidang jasa maupun dagang dalam menjalankan aktivitasnya untuk mewujudkan tujuan memperoleh keuntungan, baik dari penjualan tinggi maupun memaksimalkan kinerja dari pengelolaan sumber daya manusianya. Perusahaan juga melakukan Manajemen Sumber Daya Manusia atau Mengelola Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaannya yang bisa terlaksana namun tidak secara mendadak. Visi misi perusahaan juga harus menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan demi tercapainya kinerja karyawan yang sejalan dengan target perusahaan (Tjutju, 2008).

GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan merupakan perusahaan gabungan kelompok tani Desa Tambak Pocuk Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan yang bergerak di bidang penggilingan padi dan suplai beras. Pada GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan yang baru dioperasikan selama delapan bulan juga melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang diukur dari produktivitas karyawan dalam tingkat kinerja yang diberikan ke perusahaan dengan menjadikan visi dan misi sebagai pedoman untuk mencapai tujuan. Selain visi dan misi sebagai pedoman tercapainya tujuan, ada sumber daya manusia yang berkualitas serta pengelolaan kinerja sumber daya manusia yang baik dan benar menjadi salah satu kunci utama dalam menentukan keberhasilan GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan.

Melalui analisis kinerja sumber daya manusia akan dapat dirumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang relevan dengan kondisi dan kebutuhan sumber daya manusia di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan. Agar tercapainya rumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan maka diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi guna meningkatkan kinerjanya. Selain itu, banyak usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan, diantaranya melalui peranan pemimpin, motivasi kerja, komunikasi dan diskusi yang baik. Namun, GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan mengalami kesulitan tersendiri dalam memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang bekerja. Perusahaan GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan yang masih baru dioperasikan dengan minimnya biaya untuk pengoperasian mesin penggiling padi sehingga minimnya kinerja karyawan pada bidang mesin penggilingan padi versi terbaru. Maka dari latar belakang dan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan khususnya pada GAPOKTAN Tambak Pocok, Tanjung Bumi, Bangkalan”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Strategi Pengelolaan**

Kata "strategi" memiliki akar kata dalam bahasa Yunani yang Merujuk pada kepemimpinan dan kedamaian. Strategi berarti memilih cara dan teknik yang sesuai bagi suatu perusahaan atau profesi agar dapat lebih bertahan dan mengembangkan usahanya (David 2006:17). Sedangkan Pengelolaan adalah suatu proses yang sistematis dalam menjalankan suatu tujuan yang didalamnya terdapat perencanaan yang baik, pengarahan, pengontrolan, pemanfaatan sumber daya yang ada sebaik mungkin agar segala tujuan yang di rencanakan dapat tercapai secara efektif dan efisien G.R Terry(2006:49).

Berdasarkan pengertian diatas menunjukkan bahwa strategi pengelolaan merupakan rencana pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan proses sistematis dalam menjalankannya agar tercapai secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama untuk mendapatkan untung, namun strategi keunggulan kompetitif mereka sangat berbeda. Strategi yang dimaksud adalah tentang tujuan dan bukan sekedar perencanaan eksekusi, namun strategi berfokus pada sisi eksekusi kepemimpinan.

### **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Pengelolaan sumber daya manusia dalam istilah lain sering disebut *personal management*. Menurut H. Suparyadi (2015:2) menyatakan bahwa “Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”. Sehingga dapat diartikan juga sebagai pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.

Kejelasan konsep pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan dan segala bidang, karena merupakan aset yang paling berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan, tidak hanya elemen terpenting yaitu teknologi, namun juga sumber daya manusia perusahaan harus dikelola dan dipelihara dengan sebaik-baiknya. Salah satunya adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui produktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif oleh manajer perusahaan.

Program kinerja pegawai dilaksanakan melalui berbagai inisiatif untuk meningkatkan kualitas organisasi dalam perusahaan. Pemberdayaan pegawai

merupakan upaya untuk memotivasi pegawai agar mengambil tanggung jawab pribadi yang lebih besar dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperbaiki proses dan meningkatkan kinerja dalam rangka menyelesaikan pekerjaan menuju pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajer yang membawahi departemen sumber daya manusia diharuskan memiliki keterampilan manajemen sumber daya manusia yang diasah secara internal. Oleh karena itu, sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam keseluruhan kegiatan organisasi sebagai pelaku, perencana, dan penentu pencapaian visi dan misi organisasi (Iskandar & Yuhansyah 2018).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Anwar Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja mengacu pada pencapaian karyawan atas tugas dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. (Hamid & Hassan, 2015).

Kinerja pegawai dapat dinilai dengan menggunakan berbagai indikator. Kualitas pekerjaan seorang karyawan, jumlah atau pencapaian tujuan tertentu, penyelesaian tugas tertentu, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, dan cara karyawan tersebut mengurus dirinya sendiri. (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010); Simamora (2004); Samson, Waiganjo, & Koima (2015); Hamid & Hassan (2015)). Berikut adalah penjelasannya, Simanjuntak dalam Widodo (2015:132) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh :

1. Hal-hal yang berkaitan dengan kualifikasi dan keterampilan pegawai khususnya pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Dukungan fasilitas khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan.
3. Hal-hal yang berkaitan dengan sub-infrastruktur yaitu kebijakan pemerintah dan hubungan manajemen industri.

## METODOLOGI

Metode yang digunakan untuk menuliskan artikel ini adalah metode kualitatif yaitu studi *literatur / Library Research*, pengamatan / observasi dan wawancara dimana pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Suatu pendekatan yang menggunakan data berupa kata-kata lisan atau tertulis, perilaku, pengetahuan, atau objek kajian dengan tujuan memberikan gambaran deskriptif, sistematis, akurat secara faktual mengenai fakta yang ada.

Peneliti melakukan pengolahan dan analisis sumber referensi buku, artikel, jurnal, serta mengamati hasil observasi dan wawancara GAPOKTAN Tambak Pociok, Tanjung Bumi, Bangkalan. Dalam pengolahan dan analisis sumber, muncul 20 temuan buku, artike, jurnal dan dipilihlah 8 buku, artikel, jurnal yang berkaitan dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti melakukan observasi dan wawancara pada GAPOKTAN Tambak Pociok, Tanjung Bumi, Bangkalan yang bergerak dibidang penggilingan padi dan suplai beras di Desa Tambak Pociok, Kecamatan Tanjung Bumi, Kabupaten Bangkalan. Peneliti juga menuliskan kata kunci sesuai yang berkaitan dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan GAPOKTAN Tambak Pociok, Tanjung Bumi, Bangkalan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini membahas dan menganalisis mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada GAPOKTAN Tambak Pociok, Tanjung Bumi, Bangkalan yang berjalan dibidang penggilingan padi. Hasil dari penelitian yang dilakukan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan jalannya organisasi dengan penjabaran lebih lengkap sebagai berikut :

### **Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada GAPOKTAN Tambak Pociok, Tanjung Bumi, Bangkalan.**

Menjalankan sebuah bisnis pastinya harus memahami serta mendalami ilmu tentang pengelolaan manajemen yang baik seperti struktural maupun implementasi praktik manajemen kepemimpinan, hubungan antar karyawan, komunikasi serta motivasi kerja. Hasil penelitian yang penulis lakukan telah memberikan penjelasan bahwa GAPOKTAN Tambak Pociok, Tanjung Bumi, Bangkalan menjalankan pengelolaan sumber daya manusia dengan menerapkan pada strategi kepemimpinannya. Bapak Sabbir selaku pemimpin menerapkan sistem kekeluargaan pada seluruh karyawannya tanpa membedakan antara karyawan dan pemimpin sehingga para karyawan bisa betah dalam bekerja di GAPOKTAN Tambak Pociok, Tanjung Bumi, Bangkalan. Selain itu, pemimpin juga menerima semua masukan yang kreatif dari karyawannya. Sebab menurut Bapak Sabbir, yang lebih mengetahui akan lingkungan perusahaan ialah karyawan itu sendiri.

Bapak sabbir juga mengatakan bahwa di GAPOKTAN Tambak Pociok, Tanjung Bumi, Bangkalan tidak ada batasan antara atasan dengan bawahan yang

dimaksud ialah konteks komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan ucap Bapak Sabbir. Komunikasi menjadi salah satu kebutuhan dasar karyawan dan pemimpin dalam berinteraksi di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan. Tujuan di terapkannya komunikasi di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan bukan hanya untuk membagikan informatif atau sebagai cara penyampaian pesan tapi juga menjadi salah satu bentuk diskusi antara pemimpin dan karyawan dalam menjalin hubungan di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan. GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan yang berdiri ditengah masyarakat Madura yang mayoritas menggunakan Bahasa Madura asli, kini seorang pemimpinnya mewajibkan penggunaan Bahasa Nasional yaitu Bahasa Indonesia. Dengan Bahasa Indonesia, setiap karyawan dilatih untuk menghargai sesama karyawan yang dari luar Madura guna meningkatkan keakraban sehingga tumbuh semangat menjalankan pekerjaan dan kinerja karyawan dari masyarakat Madura maupun luar Madura bisa meningkat.

Sedangkan pernyataan dari salah satu karyawannya di antara 15 karyawan lainnya yang bergabung mengikuti dari awal GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan dibangun hingga saat ini tetap bekerja di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan yang telah beroperasi selama 8 bulan, berdasarkan hasil wawancara peneliti Abdul Muhyi selaku karyawan di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan mengatakan bahwa para karyawan saling membangun kekompakan satu sama lain guna terciptanya motivasi kerja tim untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, Abdul Muhyi juga mengatakan bahwa di perusahaan menggunakan Bahasa Indonesia dalam berkomunikasi guna menghargai sesama karyawan yang dari luar Madura. Dengan tercapainya kinerja karyawan yang meningkat karena motivasi menjadikan kepuasan tersendiri terhadap hasil yang diperoleh, namun kepuasan tersebut tidak cukup sampai di titik saat ini melainkan menjadikan semangat baru bagi para karyawan untuk lebih memberikan kontribusi kinerja yang jauh lebih baik dari saat ini.

Tercapainya kepuasan para karyawan dari kinerja tak berhenti dari itu, GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan juga mengalami kesulitan kinerja karyawan dalam awal pembinaan penggunaan operasional mesin penggiling padi.

### **Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bngkalan.**

Beri Kesempatan Karyawan untuk Berkembang di Perusahaan  
Pengelolaan sumber daya manusia yang baik memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencapai potensi optimal, seperti halnya perusahaan yang kekurangan kinerja karyawan dalam bidang pengoprasian mesin penggiling

padi, seharusnya perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk maksimalnya harus memberikan kesempatan belajar melalui pelatihan dan workshop sehingga dapat mengembangkan kreativitas dan keterampilan serta meningkatkan kemandirian dalam bidang pengoperasian mesin penggiling padi. Memberikan Pelatihan Memberikan pelatihan kepada suatu perusahaan, selain untuk meningkatkan kemampuan karyawannya sehingga menguntungkan perusahaan, juga karena memberikan kesan bahwa GAPOKTAN Tambak Pocok, Tanjung Bumi, Bangkalan adalah perusahaan bersikap adil dan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam pengembangannya reputasi perusahaan juga akan meningkat.

#### *Berikan Apresiasi dan Reward Kepada Karyawan*

Penghargaan sekecil apapun perlu diapresiasi kepada karyawan atas usaha yang diberikan ke perusahaan. Dengan mengidentifikasi karyawan yang bekerja keras dan bekerja dengan baik sehingga tidak salah dalam pemberian apresiasi dan *reward*. Menghargai upaya para karyawan secara terbuka, dan kemudian memberikan penghargaan kepada mereka dengan insentif yang tepat. Hal ini tentunya bisa membantu para karyawan menjaga semangat kerja supaya tetap menyala. Dengan ini pastinya karyawan yang lain akan berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya guna mendapatkan apresiasi dan *reward* dari perusahaan. Pada GAPOKTAN Tambak Pocok, Tanjung Bumi, Bangkalan perlu diterapkannya pemberian apresiasi dan reward kepada karyawan guna meningkatkan kinerja dan perusahaan akan lebih berkembang.

#### *Memahami Skill yang Dibutuhkan oleh GAPOKTAN*

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan beragam keterampilan. Oleh karena itu, perusahaan perlu benar-benar memahami keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk menemukan kandidat terbaik untuk memimpin perusahaannya. Ketika sebuah perusahaan mempekerjakan orang yang tepat, hal itu dapat berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini juga membantu perusahaan mengurangi kebutuhan untuk mempekerjakan lebih banyak karyawan. GAPOKTAN Tambak Pocok, Tanjung Bumi, Bangkalan harus memilih karyawan yang hebat karena sebuah investasi yang berharga untuk memastikan pertumbuhan perusahaan di masa mendatang.

#### *Pemimpin dan Arahan Tim yang Baik.*

Setelah perusahaan merekrut karyawan yang sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan, maka waktunya memastikan bahwa para karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Pada GAPOKTAN Tambak Pocok, Tanjung Bumi, Bangkalan menggunakan sistem pergantian karyawan pada sepuluh karyawan tidak tetap sehingga perlu dipastikan semua karyawan dapat Ketahui tentang semua proyek dan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, setiap karyawan harus memahami perannya dalam setiap pekerjaan dan memiliki jadwal serta tugas yang diberikan kepada mereka agar dapat memanfaatkan perannya sebagai karyawan secara maksimal. Ketika seluruh karyawan memahami posisinya, mereka dapat yakin untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam perusahaan dapat dilakukan dengan dengan penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan di GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan berdasarkan analisis pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap pimpinan dan karyawan secara langsung.

Selain itu ada beberapa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang perlu di terapkan pada GAPOKTAN Tambak Pocuk, Tanjung Bumi, Bangkalan guna meningkatkan kinerja sehingga para karyawan tidak puas sampai saat ini saja dan para karywan berusaha meningkatkan pimpinan dalam menjalankan pekerjaannya. Berikutnya perusahaan yang memberikan peningkatkan kompetensi karyawan, memiliki kultur organisasi yang baik dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi ke perusahaan untuk berkembang.

### **Saran**

Setelah penulis meneliti dan menganalisa pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Gapoktan Desa Tambak Pocuk, Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pelatihan harus dilakukan hendaknya lebih mengarah kepada pengembangan dan harus selalu diperbarui kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam pembinaan penggunaan operasional mesin penggiling padi pada Gapoktan desa Tambak Pocuk Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan.
2. Kinerja karyawan yang telah optimal pada Gapoktan desa Tambak Pocuk Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan harus dipertahankan dan sebisa mungkin diberikan apresiasi seperti Reward sebagai penunjang semangat para karyawan serta memberikan kesempatan pada karyawan yang lain untuk berproses dan berkembang di Gapoktan desa Tambak Pocuk Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan.
3. Pimpinan harus memberikan arahan yang baik dan benar kepada karyawan agar tetap bisa menjalankan tugas dari masing-masing karyawan sesuai kebutuhan dari perusahaan.
4. Pemimpin dan Karyawan juga harus bisa memahami skill apa saja yg dibutuhkan oleh Gapoktan desa Tambak Pocuk Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan sesuai kemampuan karyawannya.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini berhasil mengungkap strategi pengelolaan sumber daya manusia yang perlu di implementasikan dengan baik dan benar pada GAPOKTAN Tambak Pocok, Tanjung Bumi, Bangkalan. Namun, beberapa kelemahan dan kekurangan masih terdapat dalam penelitian ini. Beberapa kelemahan dan kekurangan penelitian yang mungkin dapat diungkapkan, antara lain:

1. Penelitian hanya melakukan wawancara hanya pada pemimpin dan karyawan tanpa mewawancarai konsumen serta warga sekitar GAPOKTAN Tambak Pocok, Tanjung Bumi, Bangkalan. Sehingga peneliti selanjutnya juga harus melakukan wawancara pada masyarakat sekitar dan konsumen ud jaya makmur.
2. Penelitian hanya melakukan wawancara dan pengamatan dalam waktu yang singkat di GAPOKTAN Tambak Pocok, Tanjung Bumi, Bangkalan sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya harus mengamati dan mewawancarai secara berkala dan dalam waktu yang memungkinkan bisa menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Karena berkat, rahmat dan karunia serta mukjizat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel dengan judul "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan".

Secara khusus mengucapkan terimakasih kepada Peni Nevia Fitri Ami, Maudina Alia, Mohammad Abbas Sastro selaku peneliti artikel ini. Dan juga kepada Iriana Ismail selaku dosen pembimbing. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada GAPOKTAN Tambak Pocok, Tanjung Bumi, Bangkalan atas diberikannya kesempatan untuk melakukan penelitian disana.

Segala kekurangan dan ketidaksempurnaan artikel ini pasti ada, penulis sangat mengharapkan masukan, kritikan, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan artikel ini. Cukup banyak kesulitan yang penulis alami dalam penyusunan artikel ini, tetapi berkat Allah SWT dapat terselesaikan dengan baik. Akhir kata, penulis berharap semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- David, Fred R., 2006. Strategic Management:Manajemen Strategis Konsep. Jakarta:Salemba Empat.
- Dwi, Kartika A. Santoso, Ariadi. Wahyuni, Sit. (2019). "Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk". Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi. Volume 2 Nomor 1.
- Fajar, Harini et all. (2020). "Pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi PT.XYZ". Vol. 4 No. 5 .
- George R.Terry. 2006. Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamid dan Hassan. 2015. "*The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor*". Journal of Applied Psychology 2015 Vol. 94 No. 2. 120 – 160.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, Dhany. (2018). "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan". Jurnal JIBEKA. Volume 12, No.1: 23-31.
- Iskandar & Yuhansyah 2018, Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja. Terhadap Penilaian Kinerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja,. Media Sahabat
- Iswandi, Adel. (2021). "Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Motivasi Melalui Reward System". Volume 1, Issue 3, September 2021.
- Jon & Ulrich, Dave. (2017). "*The Social Organization develop employee connections and relationships to improve business performance*". Halaman Kogan
- Lestary, Lyta & Harmon. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusia". Jurnal Riset Bisnis & Investasi. Vol.3, No.2, Agustus.

- M.Diah, Yuliansyah et al. (2021). "Strategy for Managing Superior HumanResources (HR) in the New Norm". *Journal of Sriwijaya Community Services*, 2 (1): 67-76.
- Nuryanta, Nanang. (2008). "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)". *Jurnal pendidikan El-Tarbawi*. Vol.1 No.1
- Oscar, John O & Mahazan, Masyhudzulkhak. (2020). "HR Management Strategies in Improving Performance Sustainable Companies in the Industrial". *Oxford University Journals*.
- Simanjuntak dalam Widodo (2015). "Pengaruh Persepsi Karyawan Pada Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja". Penelitian dilakukan oleh Letda Karo Karo 2017. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tomal, Daniel R. & Schilling, Craig A. (2018). "Human Resource Manajement:Optimizing Organizational performance", 2nd edition : Rowman & Littlefield Publisherngham,
- Yusnita, Reni & Aslami, Nuri (2022). "Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*. Volume 1 No.2.