

## Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Upi Zero Waste Kabupaten Tulungagung

Luluk Amilin<sup>1</sup>, Udik Jatmiko<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri

Email: lulukamilin22@gmail.com

### Abstrak

*This research aims to analyze the human resource management (HRM) strategy implemented in improving employee performance at UPI Zero Waste, Tulungagung Regency. The main focus of the research is evaluating the effectiveness of HRM policies and their impact on employee satisfaction, participation, efficiency and effectiveness of performance. The research method used is a qualitative and quantitative approach by conducting interviews, observation and quantitative data analysis. The research results show that the implementation of HRM policies contributes positively to employee satisfaction, which is reflected in their active participation in employee development programs. Performance efficiency and effectiveness have also increased as a result of a well-planned HRM strategy. Apart from that, good performance management and giving appropriate rewards are important factors in encouraging employee motivation. This research provides a comprehensive picture of effective HRM strategies in improving employee performance at UPI Zero Waste. The implications of these findings can provide a basis for similar organizations to improve and optimize HRM policies to achieve higher and sustainable performance goals.*

*Keywords: Human Resource Management, UPI Zero Waste*

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diimplementasikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung. Fokus utama penelitian adalah mengevaluasi efektivitas kebijakan MSDM dan dampaknya terhadap kepuasan, partisipasi, efisiensi, dan efektivitas kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan melakukan wawancara, observasi, dan analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan MSDM berkontribusi positif terhadap kepuasan pegawai, yang tercermin dalam partisipasi aktif mereka dalam program pengembangan karyawan. Efisiensi dan efektivitas kinerja juga mengalami peningkatan sebagai hasil dari strategi MSDM yang terencana dengan baik. Selain itu, manajemen kinerja yang baik dan pemberian penghargaan yang tepat menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi pegawai. Penelitian ini memberikan gambaran komprehensif tentang strategi MSDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPI Zero Waste. Implikasi temuan ini dapat menjadi landasan bagi organisasi sejenis untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kebijakan MSDM guna mencapai tujuan kinerja yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

Kata kunci: Manajemen Sumberdaya Manusia, UPI Zero Waste

### Latar Belakang Teoritis

Perekonomian suatu daerah dapat tercermin dari berbagai sektor yang berperan dalam pembentukan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) (Wahyuni, 2017). Provinsi Jawa timur, termasuk Kabupaten Tulungagung, menjadi contoh nyata bagaimana sektor perikanan masih menjadi tumpuan perekonomiannya. Tingginya peran sektor perikanan ini menciptakan dinamika tersendiri dalam struktur perekonomian di Kabupaten Tulungagung. Salah satu subsektor perikanan yang menarik perhatian adalah hasil olahan ikan kulit patin.

Kabupaten Tulungagung, dengan segala potensi alamnya, khususnya di bidang perikanan, menjadi lahan subur bagi pengembangan sektor hasil olahan ikan. Keberlanjutan ekonomi daerah ini tidak terlepas dari kontribusi sektor-sektor yang dapat menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks ini, industri hasil olahan ikan kulit patin di Kabupaten Tulungagung menjadi sorotan penting. Industri ini tidak hanya memberikan nilai tambah terhadap hasil perikanan, tetapi juga membuka peluang lapangan kerja serta

meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Namun, perkembangan industri hasil olahan ikan tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Pegawai atau karyawan yang terlibat dalam proses produksi dan manajemen menjadi elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu industri. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan dengan seksama. Meningkatkan kinerja pegawai melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan menjadi landasan utama untuk memajukan industri hasil olahan ikan kulit patin di Kabupaten Tulungagung (Manu et al., 2022).

Pentingnya sektor hasil olahan ikan kulit patin dalam struktur ekonomi Kabupaten Tulungagung menunjukkan potensi besar yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, tantangan yang dihadapi oleh industri ini tidak dapat diabaikan begitu saja (Hendriyadi, 2019). Beberapa permasalahan mendasar, seperti kurangnya peningkatan kinerja pegawai, perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut di Unit Pengolahan Ikan (UPI) Zero Waste.

Unit Pengolahan Ikan (UPI) Zero Waste merupakan sebuah inisiatif yang memiliki peran krusial dalam upaya pengelolaan hasil olahan kulit ikan patin secara efisien dan berkelanjutan. Konsep Zero Waste menekankan meminimalkan atau bahkan hilangkan limbah pada setiap tahap produksi, pengolahan, dan pemasaran produk. Dalam konteks UPI Zero Waste, fokus utamanya adalah pada pengolahan kulit ikan patin, memastikan bahwa setiap bagian dari hasil olahan tersebut dapat dimanfaatkan secara maksimal tanpa menghasilkan limbah yang tidak berguna (Rahmawaty et al., 2021). Dengan menerapkan prinsip-prinsip Zero Waste, UPI ini tidak hanya berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan, tetapi juga menciptakan nilai tambah dalam hal ekonomi lokal. Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung memiliki peran sentral dalam mendukung keberlangsungan Unit Pengolahan Ikan (UPI) Zero Waste. Keberhasilan implementasi konsep Zero Waste dalam pengolahan kulit ikan patin

memerlukan dukungan dan koordinasi dari pihak otoritas perikanan setempat.

Kinerja pegawai Unit Pengolahan Ikan (UPI) Zero Waste memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan kualitas hasil olahan ikan kulit patin. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan terencana dapat menjadi solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut (Utamy et al., 2020). Implementasi strategi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi pegawai, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam semua tahap produksi.

Pentingnya peningkatan kinerja pegawai juga terkait erat dengan visi UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung. UPI Zero Waste menjadi program strategis yang tidak hanya berfokus pada keberlanjutan lingkungan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. Dalam konteks ini, menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dengan baik akan menjadi langkah krusial dalam mencapai tujuan zero waste dan meningkatkan hasil olahan ikan kulit patin (Lestari et al., 2023).

Masalah-masalah yang muncul, seperti rendahnya produktivitas, kurangnya motivasi, dan kurangnya keberlanjutan lingkungan, harus diatasi dengan solusi yang terencana dan terukur. Perumusan strategi manajemen sumber daya manusia yang cermat dan sesuai dengan konteks industri hasil olahan ikan kulit patin di Kabupaten Tulungagung menjadi suatu kebutuhan mendesak. Selain itu, perkembangan teknologi dan dinamika pasar global juga memberikan tantangan tersendiri bagi industri ini. Transformasi digital, perubahan kebiasaan konsumen, dan persaingan global menjadi faktor-faktor yang memerlukan adaptasi dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (Laksana, 2023). Penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia harus menggali peluang-peluang baru, sekaligus mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam perjalanan pengembangan industri hasil olahan ikan kulit patin di Kabupaten Tulungagung.

Dengan mengidentifikasi permasalahan tersebut, maka perlu disusun strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan untuk

meningkatkan kinerja pegawai UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung dalam menghasilkan produk olahan ikan kulit patin. Tujuan utama dari strategi ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi pegawai, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam semua tahap produksi (Kale et al., 2023).

Dalam konteks ini, penelitian ini akan mencoba merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan secara spesifik dalam meningkatkan kinerja pegawai UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung, khususnya dalam sektor hasil olahan ikan kulit patin. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan industri ini, sekaligus menjawab tantangan masa depan yang semakin kompleks dan dinamis.

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, peneliti cenderung menggunakan metode seperti wawancara mendalam, observasi, analisis teks, dan studi kasus untuk menggali makna-makna yang terkandung dalam pengalaman manusia, sikap, keyakinan, dan interaksi social. Lokasi penelitian ini adalah di Jalan Ki Mangun Sarkoro No. 4, Jepun, Ngreco, Tamanan, Kec. Boyolangu, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66235. Informan dalam wawancara ini adalah Kepala Bidang Perikanan, Direktur Upi Zero Waste dan Human Resource Developmen Upi Zero Waste.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Upi Zero Waste Kabupaten Tulungagung

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, terdapat beberapa aspek penting yang telah diterapkan dan yang masih perlu diperbaiki untuk mencapai tujuan ini. Pertama, keterampilan dan kompetensi karyawan menjadi fokus utama. Iga Puspa menekankan

pentingnya memiliki keterampilan yang sesuai dengan job desk masing-masing, sementara Putri Firdausi menyoroti perlunya soft skill seperti manajemen diri dan inisiatif untuk belajar secara mandiri karena pelatihan formal yang minim. Bapak Tomi, direktur UPI Zero Waste, menambahkan bahwa motivasi karyawan perlu ditingkatkan melalui solidaritas dan tanggung jawab pekerjaan.

Komunikasi yang efektif juga menjadi pilar utama dalam strategi manajemen SDM di UPI Zero Waste. Iga Puspa mengungkapkan bahwa komunikasi antar tim cukup baik, memungkinkan solusi cepat untuk setiap kendala yang muncul. Putri Firdausi setuju dengan pandangan ini, menambahkan bahwa setiap orang memiliki peran yang jelas, yang memudahkan kerjasama. Menurut (Yue, 2024) ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam meningkatkan rasa tanggung jawab di antara karyawan harian yang sering absen tanpa pemberitahuan.

Penghargaan dan insentif merupakan aspek lain yang perlu diperhatikan. Iga Puspa menekankan pentingnya memberikan penghargaan atau insentif untuk meningkatkan motivasi kerja, sebuah pandangan yang didukung oleh Putri Firdausi yang menyarankan adanya insentif khusus untuk lembur. Penerapan insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, serta mendorong mereka untuk berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan (Bányai, 2023).

Manajemen pemasaran dan produksi juga menjadi area yang memerlukan perhatian khusus. Iga Puspa dan Putri Firdausi mengidentifikasi bahwa strategi pemasaran perlu diperluas ke agen-agen baru untuk meningkatkan jangkauan pasar. Bapak Tomi mencatat bahwa manajemen produksi harus diperbaiki, terutama mengingat karyawan produksi yang bekerja harian sering kali kurang memiliki motivasi kerja yang konsisten. Menurut (Lisongwei, 2023) hal ini bisa diatasi dengan memberikan pelatihan dan motivasi yang lebih intensif, serta

membangun struktur kerja yang lebih solid dan terorganisir.

Strategi manajemen SDM di UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung mencakup pengembangan keterampilan karyawan, komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan dan insentif, serta peningkatan manajemen pemasaran dan produksi. Dengan perbaikan di area-area ini, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat, mendukung pertumbuhan dan keberhasilan UPI Zero Waste di masa depan.

## 2. Faktor Kendala Saat Menjalankan Kegiatan Di Upi Zero Waste Kabupaten Tulungagung

Menjalankan kegiatan di UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung tidak terlepas dari berbagai kendala yang mempengaruhi operasional dan keberlangsungan bisnis. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan kunci, kendala yang dihadapi dapat dikategorikan dalam berbagai aspek, mulai dari produksi, penjualan, hingga manajemen sumber daya manusia. Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah terkait dengan produksi. Menurut Iga Puspa, meskipun tidak ada kendala berarti dalam produksi, ada kalanya penjualan dan minat beli menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa produksi sebenarnya berjalan lancar, namun ada faktor eksternal yang mempengaruhi hasil akhir.

Putri Firdausi menambahkan bahwa kendala utama dalam produksi adalah kapasitas yang terbatas terutama saat permintaan tinggi seperti pada Hari Raya Puasa. Saat permintaan meningkat, keterbatasan tenaga kerja dan ruang produksi menjadi hambatan yang signifikan. Tempat produksi yang kecil hanya mampu menghasilkan maksimal sekitar 1000 produk, yang sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi permintaan pasar pada periode tersebut. Bapak Tomi, selaku direktur, mengakui bahwa solusi yang diterapkan adalah menggunakan sistem kerja harian dan borongan untuk menyesuaikan volume produksi dengan kondisi permintaan. Sistem ini memungkinkan fleksibilitas dalam operasional, namun juga

menimbulkan tantangan dalam konsistensi kualitas dan ketersediaan tenaga kerja (J. Wang et al., 2022).

Selain kendala produksi, aspek penjualan juga menghadapi berbagai tantangan. Iga Puspa mencatat bahwa penurunan minat beli secara berkala menjadi salah satu kendala yang dihadapi. Putri Firdausi menyoroti bahwa penjualan belum masif dan masih terbatas di lingkup Tulungagung dan Kediri. Menurut (Konovalova et al., 2022) hal ini menunjukkan bahwa strategi pemasaran perlu ditingkatkan untuk mencapai pasar yang lebih luas. Keterbatasan ini bukan hanya karena strategi pemasaran yang kurang agresif, tetapi juga disebabkan oleh masalah internal seperti keterbatasan kapasitas produksi dan sumber daya manusia. Dalam situasi penurunan penjualan, UPI Zero Waste terkadang harus meliburkan kegiatan kerja untuk sementara waktu sesuai dengan kondisi pasar, yang tentu saja mempengaruhi pendapatan dan stabilitas operasional.

Kendala lain yang dihadapi adalah terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Iga Puspa mengungkapkan bahwa komunikasi antar tim internal cukup baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan terutama dalam hal motivasi dan tanggung jawab karyawan. Putri Firdausi menambahkan bahwa karyawan produksi sering kali kurang inisiatif dan motivasi, terutama karena mereka bekerja dengan sistem harian. Hal ini menyebabkan ketidakpastian dalam ketersediaan tenaga kerja, dimana karyawan kadang tidak hadir jika merasa tidak membutuhkan uang pada hari tersebut (Mahdavi et al., 2023). Bapak Tomi menyarankan bahwa perlu adanya penghargaan atau insentif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Saat ini, belum ada sistem penghargaan atau insentif yang diterapkan, sehingga karyawan mungkin merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka.

Strategi manajemen yang diterapkan juga perlu diperbaiki untuk mengatasi kendala-kendala tersebut. Iga Puspa menyarankan bahwa manajemen

pemasaran perlu ditingkatkan dengan menjangkau agen-agen baru untuk memperluas pasar. Manajemen karyawan juga perlu diperbaiki dengan menjaga komunikasi dan ketertiban karyawan (Emran & Elhony, 2023). Putri Firdausi menambahkan bahwa manajemen produksi harus ditingkatkan, terutama karena karyawan produksi yang bekerja harian sering kali kurang bertanggung jawab. Dengan memperbaiki manajemen produksi, UPI Zero Waste dapat memastikan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sesuai dengan permintaan pasar.

Mengatasi kendala-kendala tersebut membutuhkan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Salah satu solusi yang diusulkan adalah memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan. Iga Puspa menyatakan bahwa keterampilan yang sesuai dengan job desk masing-masing sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Putri Firdausi menambahkan bahwa soft skill seperti manajemen diri dan inisiatif sangat diperlukan, terutama karena lingkup kerja di UPI Zero Waste masih kecil dan tidak ada pelatihan formal. Bapak Tomi juga menekankan pentingnya menumbuhkan rasa solidaritas dan tanggung jawab di antara karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Kendala yang dihadapi UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung mencakup berbagai aspek yang saling terkait, mulai dari produksi, penjualan, hingga manajemen sumber daya manusia. Mengatasi kendala-kendala ini memerlukan strategi yang terintegrasi dan fokus pada peningkatan keterampilan, motivasi, dan manajemen yang lebih efektif (Mehmood et al., 2023). Dengan mengimplementasikan solusi-solusi yang tepat, UPI Zero Waste dapat meningkatkan kinerja dan mencapai keberhasilan yang lebih besar di masa depan. Harapannya, produk-produk UPI Zero Waste dapat dikenal lebih luas dan mencapai pasar yang lebih besar, sehingga mendukung

pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

### 3. Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Upi Zero Waste Kabupaten Tulungagung

Meningkatkan kinerja pegawai di UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung merupakan tantangan yang kompleks, memerlukan strategi yang komprehensif yang mencakup berbagai aspek operasional dan manajerial. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa area utama yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk pengembangan keterampilan, manajemen motivasi dan insentif, komunikasi internal, serta strategi manajemen produksi dan pemasaran.

Salah satu kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan keterampilan. Iga Puspa menyatakan bahwa keterampilan yang sesuai dengan job desk masing-masing sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut (F. Wang et al., 2010) ini berarti setiap pegawai harus memiliki keahlian khusus yang diperlukan untuk tugas mereka, dan perusahaan harus menyediakan pelatihan yang memadai untuk memastikan mereka dapat melakukan tugas mereka dengan efektif. Putri Firdausi menambahkan bahwa selain keterampilan teknis, soft skill seperti manajemen diri dan inisiatif juga sangat penting. Mengingat bahwa pelatihan formal tidak selalu tersedia di UPI Zero Waste, karyawan harus memiliki inisiatif untuk belajar secara mandiri dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Ini menunjukkan perlunya program pengembangan karyawan yang berkelanjutan, termasuk pelatihan on-the-job, workshop, dan mentoring untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka.

Motivasi karyawan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Iga Puspa menyebutkan bahwa bekerja di UPI Zero Waste memiliki beberapa kelebihan seperti minim kendala dan risiko, serta bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, yang dapat menjadi motivasi tersendiri bagi

karyawan. Namun, ada kebutuhan yang jelas untuk meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan insentif. Saat ini, belum ada sistem penghargaan atau insentif yang diterapkan di UPI Zero Waste, yang berarti karyawan mungkin merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka. Menurut Bapak Tomi, direktur UPI Zero Waste, menambahkan insentif seperti bonus berdasarkan kinerja atau penghargaan bagi karyawan berprestasi dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Putri Firdausi menyarankan bahwa insentif khusus untuk lembur juga perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja lebih keras saat diperlukan.

Komunikasi internal yang efektif juga menjadi pilar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iga Puspa mengungkapkan bahwa komunikasi antar tim internal cukup baik, dimana setiap permasalahan atau kendala dapat dikomunikasikan antar tim untuk menemukan solusinya. Hal ini penting karena memungkinkan penyelesaian masalah secara cepat dan efisien. Namun, selalu ada ruang untuk perbaikan. Putri Firdausi menekankan pentingnya kerjasama yang enak dimana setiap orang memiliki peran yang jelas dalam bekerja. Bapak Tomi menambahkan bahwa menjaga komunikasi dan ketertiban karyawan adalah bagian penting dari manajemen karyawan. Dengan memastikan bahwa semua karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta memiliki saluran komunikasi yang terbuka, UPI Zero Waste dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Strategi manajemen produksi dan pemasaran juga perlu diperbaiki untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai (Faisal, 2020). Iga Puspa menyarankan bahwa manajemen pemasaran perlu ditingkatkan dengan menjangkau agen-agen baru untuk memperluas pasar. Hal ini akan membantu mengatasi masalah penurunan penjualan yang kadang terjadi. Putri Firdausi mencatat bahwa manajemen produksi perlu ditingkatkan

karena karyawan produksi yang bekerja harian sering kali kurang bertanggung jawab. Dengan memperbaiki manajemen produksi, UPI Zero Waste dapat memastikan bahwa kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sesuai dengan permintaan pasar. Bapak Tomi menambahkan bahwa solusi yang diterapkan untuk fleksibilitas produksi adalah dengan menggunakan sistem kerja harian dan borongan, yang memungkinkan penyesuaian volume produksi sesuai dengan kondisi permintaan. Namun, ini juga membutuhkan manajemen yang lebih efektif untuk memastikan konsistensi dan kualitas produksi.

Mengatasi tantangan ini memerlukan pendekatan yang holistik. Program pengembangan karyawan yang komprehensif, termasuk pelatihan keterampilan teknis dan soft skill, sangat penting. Selain itu, penerapan sistem penghargaan dan insentif yang adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Komunikasi internal yang efektif dan strategi manajemen yang baik dalam produksi dan pemasaran juga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Emran & Elhony, 2023).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung, diperlukan strategi yang menyeluruh dan berkelanjutan yang mencakup pengembangan keterampilan, motivasi dan insentif, komunikasi yang efektif, serta manajemen produksi dan pemasaran yang baik. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, UPI Zero Waste dapat meningkatkan efisiensi operasional, kualitas produk, dan pada akhirnya mencapai keberhasilan yang lebih besar di masa depan. Harapannya, produk-produk UPI Zero Waste dapat dikenal lebih luas dan mencapai pasar yang lebih besar, mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

## Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan diatas maka dapat disimpulkan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM)

yang diterapkan di UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung berfokus pada pengembangan keterampilan, komunikasi efektif, penghargaan dan insentif, serta peningkatan manajemen pemasaran dan produksi. Keterampilan karyawan menjadi prioritas utama, baik dalam hard skill yang sesuai dengan job desk maupun soft skill seperti manajemen diri dan inisiatif. Komunikasi yang efektif antar tim memudahkan penyelesaian masalah, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan tanggung jawab karyawan harian. Penghargaan dan insentif juga penting untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Selain itu, perluasan strategi pemasaran dan peningkatan manajemen produksi diharapkan dapat mengatasi kendala-kendala operasional dan meningkatkan efisiensi serta kinerja pegawai.

UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung menghadapi berbagai kendala dalam operasionalnya, termasuk produksi, penjualan, dan manajemen sumber daya manusia. Produksi berjalan lancar, namun keterbatasan kapasitas dan tenaga kerja saat permintaan tinggi menjadi hambatan signifikan. Penjualan terbatas di lingkup lokal dan strategi pemasaran perlu diperluas untuk mencapai pasar yang lebih luas. Masalah internal seperti motivasi dan tanggung jawab karyawan juga mempengaruhi operasional. Solusi yang diusulkan mencakup peningkatan strategi pemasaran, manajemen produksi, serta pemberian pelatihan dan insentif untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan.

Meningkatkan kinerja pegawai di UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung memerlukan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Pengembangan keterampilan teknis dan soft skill, motivasi melalui penghargaan dan insentif, komunikasi internal yang efektif, serta manajemen produksi dan pemasaran yang baik adalah kunci utama. Program pengembangan karyawan yang komprehensif, termasuk pelatihan on-the-job, workshop, dan mentoring, sangat penting untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai. Penerapan sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Dengan strategi manajemen yang baik, UPI Zero Waste dapat meningkatkan

efisiensi operasional, kualitas produk, dan mencapai keberhasilan yang lebih besar di masa depan.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung

- Pengembangan Keterampilan: Lakukan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skill karyawan. Fokus pada pelatihan yang relevan dengan job desk masing-masing dan tambahkan program pengembangan diri untuk meningkatkan inisiatif dan manajemen diri karyawan.
- Motivasi dan Insentif: Implementasikan sistem penghargaan dan insentif yang adil dan transparan, seperti bonus berdasarkan kinerja atau penghargaan khusus untuk karyawan yang bekerja lembur. Ini akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
- Komunikasi Efektif: Tingkatkan komunikasi internal melalui pertemuan rutin dan saluran komunikasi yang jelas. Pastikan semua karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka serta mendorong partisipasi aktif dalam menyelesaikan masalah.

2. Faktor Kendala Saat Menjalankan Kegiatan di UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung

- Produksi: Tingkatkan kapasitas produksi dengan memperluas ruang produksi dan menambah tenaga kerja saat permintaan tinggi. Pertimbangkan penggunaan teknologi dan otomatisasi untuk meningkatkan efisiensi produksi.
- Penjualan: Perluas strategi pemasaran untuk mencapai pasar di luar Tulungagung dan Kediri. Manfaatkan media sosial dan platform e-commerce untuk meningkatkan penjualan dan eksposur produk.
- Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasikan sistem kehadiran

- yang lebih ketat untuk mengurangi absensi karyawan harian. Berikan insentif untuk kehadiran yang konsisten dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Meningkatkan Kinerja Pegawai di UPI Zero Waste Kabupaten Tulungagung
    - Pengembangan Karyawan: Implementasikan program pengembangan karyawan yang komprehensif, termasuk pelatihan on-the-job, workshop, dan mentoring. Fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan soft skill yang relevan dengan tugas masing-masing karyawan.
    - Sistem Penghargaan dan Insentif: Terapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Pertimbangkan bonus berdasarkan kinerja dan insentif khusus untuk kerja lembur.

## Referensi

- Bányai, T. (2023). Impact Of Shift Pattern On Optimal Human Resource Management Strategy. *Advanced Logistic Systems - Theory And Practice*, 17(1). <https://doi.org/10.32971/Als.2023.005>
- Emran, H. A. A., & Elhony, F. . M. (2023). The Implications Of Digital Transformation And Its Impact On Human Resource Management Strategies. *East Asian Journal Of Multidisciplinary Research*, 2(4). <https://doi.org/10.55927/Eajmr.V2i4.3773>
- Faisal, M. K. B. Dan A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi Pt.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/M-Pu.V10i1.364>
- Hendriyaldi, W. M. (2019). Industrial Revolution 4.0: Challenges And Opportunities Of Human Resources Management To Improve Productivity Grand Hotel Jambi. *Vol 7. No. 3, September 2019 (344-351)*, 4(2), 1825–1831.
- Kale, J. D., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). *Admin-Dinasti*, +622-630+Johanis+D.+Kale1,+John+E.H.J.+Foeh2,+Simon+Sia+Niba3. 4(3), 622–630.
- Konovalova, V., Mitrofanova, E., Mitrofanova, A., & Gevorgyan, R. (2022). The Impact Of Artificial Intelligence On Human Resources Management Strategy: Opportunities For The Humanisation And Risks. *Wisdom*, 2(1). <https://doi.org/10.24234/Wisdom.V2i1.763>
- Laksana, A. D. (2023). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengemabangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen. *Institut Pemerintahan Dalam Negeri*, 2, 1–10.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Human Resource Management Strategies In Improving The Quality Of Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 3(3), 720–729.
- Lisongwei, L. (2023). Innovative Human Resource Management Strategies During The Covid-19 Pandemic: Telecommuting Practice. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i1.1391>
- Mahdavi, A., Atlasi, R., Ebrahimi, M., Azimian, E., & Naemi, R. (2023). Human Resource Management (Hrm) Strategies Of Medical Staff During The Covid-19 Pandemic. In *Heliyon* (Vol. 9, Issue 10). <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2023.E20355>
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Dan Perencanaan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188.
- Mehmood, K. K., Masood, S., & Hanaysha, J. R. (2023). A Moderated Model For The Effect Of Human Resource

- Management Strategy On Organizational Outcomes. *Management And Labour Studies*, 48(4). <https://doi.org/10.1177/0258042x231162269>
- Rahmawaty, D., Nadiroh, N., Husen, A., Purwanto, A., & Astra, I. M. (2021). Sustainable Fesyen Sebagai Upaya Gerakan Zero Waste Dalam Pembangunan Berkelanjutan Oleh Desainer. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 431–437. <https://doi.org/10.31004/cdj.v2i2.1869>
- Sri Wahyuni. (2017). Analisis Pengaruh Sektor Perdagangan, Sektor Pertanian Dan Sektor Jasa terhadap Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Kabupaten Tulang Bawang Periode 2008-2017). *Skripsi*.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/Jer.V1i3.26>
- Wang, F., Chich-Jen, S., & Mei-Ling, T. (2010). Effect Of Leadership Style On Organizational Performance As Viewed From Human Resource Management Strategy. *African Journal Of Business Management*, 4(18).
- Wang, J., Bai, W., & Liu, Y. (2022). Optimization For The Human Resources Management Strategy Of The Iot Industry Based On Ahp. *Computational Intelligence And Neuroscience*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/3514285>
- Yue, H. (2024). Study Of Enterprise Human Resource Management Strategy Based On Hybrid Deep Learning Models. *Journal Of Logistics, Informatics And Service Science*, 11(2). <https://doi.org/10.33168/jliss.2024.0226>