



Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Angkringan Mahkota Samarinda

¹Lysya Hastuti, ¹Zahra Salshabela, ¹Maria Deslianan Moi, ¹Nayla Sania, ¹Angga Hergastyasmawan, ¹Fauziah Lily Anggraeni S

¹Politeknik Negeri Samarinda

E-mail : lysyahastuti@gmail.com¹ , zahasalshabelaa@gmail.com¹ , mariadesriratnasari@gmail.com¹ , naylasania0115@gmail.com¹ , anggahegas@polnes.ac.id¹ , Fauziahlilyas@polnes.ac.id¹

*Corresponding author : Lysya Hastuti

ABSTRAK

Menyaksikan pertumbuhan usaha mikro yang semakin banyak di zaman digital sekarang, bisnis kecil seperti angkringan perlu meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini penting karena usaha mikro semakin bersaing di era teknologi saat ini. Angkringan Mahkota yang berada di Samarinda merupakan salah satu tempat makan yang memiliki peluang besar untuk menarik pelanggan. Namun, mereka masih menghadapi tantangan dalam hal pembagian tugas dan penghematan biaya. Tujuan dari pengabdian ini adalah memberikan bantuan kepada pemilik dan karyawan Angkringan Mahkota dalam menerapkan sistem kerja yang lebih efektif. Ini akan mendukung mereka melalui pelatihan mengenai manajemen waktu, kebersihan, dan layanan. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan hasil kerja karyawan. Diharapkan melalui program ini, Angkringan Mahkota akan terus bisa meningkatkan produktivitas dan menjadi contoh bagi usaha mikro lainnya di Samarinda untuk mengelola usaha mereka dengan cara yang lebih efisien dan berkelanjutan.

Kata kunci : Produktivitas kerja, Umkm Kuliner, Manajemen SDM, Sosialisasi, Pengabdian Masyarakat

ABSTRACT

Witnessing the growth of micro businesses in today's digital age, small businesses such as angkringan need to improve their work efficiency. This is important because micro businesses are becoming increasingly competitive in today's technological era. Angkringan Mahkota, located in Samarinda, is a dining establishment with great potential to attract customers. However, they still face challenges in terms of task distribution and cost savings. The purpose of this community service program is to assist the owners and employees of Angkringan Mahkota in implementing a more effective work system. This will support them through training on time management, hygiene, and service. The results of this activity show an increase in employee understanding and work performance. It is hoped that through this program, Angkringan Mahkota will continue to improve productivity and become an example for other micro businesses in Samarinda to manage their businesses in a more efficient and sustainable manner.

Keywords: Work productivity, Culinary, Human Resource Management, Socialization, Community Service

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peranan penting dalam mendukung perkembangan ekonomi Indonesia. Salah satu sektor UMKM yang tumbuh dengan cepat dan berhubungan erat dengan kehidupan masyarakat adalah bisnis kuliner (Suci, 2022). Keberadaan UMKM kuliner tidak hanya memenuhi kebutuhan makan, tetapi juga menjadi bagian dari budaya interaksi dan ruang sosial masyarakat. Untuk menjalankan usaha mereka, UMKM kuliner perlu dapat bersaing di tengah perubahan kebutuhan konsumen. Salah satu elemen yang sangat berpengaruh terhadap daya saing UMKM adalah kinerja pegawai.

Produktivitas tidak hanya berhubungan dengan jumlah hasil yang dihasilkan, tetapi juga meliputi mutu layanan, penggunaan waktu yang efisien, serta sikap karyawan ketika berinteraksi dengan pelanggan.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran yang krusial dalam mengatur, memimpin, dan memberdayakan karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal (Siska Asriyanti et al., 2024).

Angkringan Mahkota adalah sebuah usaha mikro, kecil, dan menengah di bidang kuliner yang didirikan pada tahun 2019 dan telah berkembang hingga 2025. Lokasinya yang strategis memudahkan pelanggan untuk mengunjunginya, sehingga membuka peluang pasar yang besar. Selain menawarkan beragam makanan khas angkringan yang sederhana dan harganya terjangkau, Angkringan Mahkota juga memberikan tambahan inovasi berupa fasilitas karaoke, yang menjadi daya tarik bagi banyak pengunjung, khususnya di malam hari. Hal ini menunjukkan bahwa pemilik berusaha meningkatkan pengalaman pelanggan demi menjaga pelayanan yang baik.

Namun, dengan pertumbuhan usaha yang pesat, dibutuhkan juga penyesuaian dalam sistem kerja agar lebih teratur. Dari hasil wawancara dan observasi awal, teridentifikasi bahwa Angkringan Mahkota masih menghadapi beberapa persoalan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai produktivitas pegawai. Salah satu masalah yang terlihat adalah ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Meskipun sudah ada SOP yang sederhana berkaitan dengan kebersihan tempat kerja, penyajian makanan, dan pelayanan kepada pelanggan, implementasinya masih belum konsisten. Beberapa pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memiliki target yang jelas, sehingga hal ini mengurangi disiplin kerja. Namun, dalam teori manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas, di mana pegawai yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, berinisiatif, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar (Maulida & Tri Wahyuni, 2024).

Mengingat situasi tersebut, sangat penting untuk melakukan intervensi yang strategis berdasarkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) guna membantu pemilik Angkringan Mahkota dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Strategi yang dibuat tidak perlu rumit, tetapi harus mudah dilaksanakan, berkelanjutan, dan sesuai dengan sifat usaha kecil dan menengah (UMKM). Dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini, pendekatan yang digunakan mencakup analisis terhadap strategi MSDM yang sudah ada, serta mengidentifikasi hambatan dalam produktivitas. Dengan adanya program pendampingan ini, diharapkan Angkringan Mahkota mampu meningkatkan produktivitas operasional, membangun budaya kerja yang positif, memperbaiki kualitas pelayanan kepada pelanggan, dan membuka peluang untuk pengembangan usaha di masa depan.

Masalah dalam penerapan SOP bukan satu-satunya aspek yang perlu diperhatikan; komunikasi internal juga memegang peranan penting. Dari observasi yang dilakukan, terlihat bahwa cara komunikasi antara pemilik dan karyawan masih bersifat tidak formal serta tidak terorganisir. Meski komunikasi santai sering digunakan dalam usaha kecil karena dianggap lebih luwes, situasi ini bisa menyebabkan kebingungan mengenai tugas, hak, dan tanggung jawab karyawan. Minimnya briefing harian, evaluasi kinerja secara berkala, dan saluran komunikasi yang jelas membuat informasi penting tidak tersampaikan secara merata. Sementara itu, komunikasi yang efisien sangat penting untuk meningkatkan kerja sama dan pemahaman karyawan terhadap tujuan bisnis.

Selain itu, ketidakjelasan dalam sistem penilaian kinerja menjadi penghalang bagi peningkatan produktivitas. Angkringan Mahkota belum menerapkan evaluasi kinerja secara objektif dengan indikator yang jelas seperti ketepatan waktu, kualitas pelayanan, kebersihan tempat kerja, dan kemampuan berkomunikasi dengan konsumen. Tanpa adanya ukuran yang jelas, pemilik kesulitan untuk mengetahui karyawan yang memerlukan pelatihan tambahan atau yang dapat diberi penghargaan atas kerja baiknya. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia modern, sistem penilaian kinerja seharusnya berfungsi tidak hanya sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai cara untuk memberikan umpan balik yang positif dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

Faktor pelatihan dan pengembangan juga mesti mendapatkan perhatian. Selama ini, karyawan Angkringan Mahkota berlatih hanya melalui pengalaman langsung tanpa program pelatihan yang terencana. Meskipun hal ini biasa terjadi pada usaha kecil, metode ini dapat menyebabkan perbedaan standar kerja antara satu karyawan dengan yang lain. Dengan adanya pelatihan sederhana, seperti teknik melayani pelanggan dengan baik, menjaga kebersihan makanan, dan cara menggunakan alat karaoke dengan benar, produktivitas karyawan bisa meningkat secara signifikan. Pelatihan yang berkelanjutan juga berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri, kemampuan, serta keterlibatan karyawan dalam operasional bisnis.

Di sisi lain, kondisi fisik tempat kerja juga berpengaruh pada motivasi dan produktivitas. Beberapa pengamatan menunjukkan bahwa tempat kerja belum diatur dengan baik secara ergonomis, sehingga karyawan sering merasa lelah saat melayani pelanggan pada jam-jam sibuk. Pencahayaan, susunan meja, dan kebersihan area dapur masih dapat diperbaiki untuk mendukung kenyamanan kerja. Lingkungan kerja

yang baik terbukti dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan, dan menjaga kesehatan karyawan dalam jangka panjang.

Aspek kesejahteraan karyawan juga perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja. Meskipun Angkringan Mahkota adalah usaha kecil dengan sumber daya terbatas, memberikan penghargaan yang sederhana dapat berfungsi sebagai motivasi yang kuat. Apresiasi ini tidak harus berupa insentif finansial yang besar, tapi bisa jadi bonus kecil pada hari-hari tertentu, jadwal kerja yang fleksibel, atau penghargaan bulanan bagi karyawan terbaik. Langkah-langkah ini dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap usaha.

Lebih lanjut, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan operasional yang sederhana dapat memperkuat rasa memiliki mereka. Dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk berbagi ide—misalnya tentang menu baru, penataan ruangan, atau strategi pelayanan—pemilik dapat membangun budaya kerja yang inklusif. Budaya ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong inovasi yang dapat menambah daya saing Angkringan Mahkota di pasar kuliner lokal. Ketika karyawan merasa suaranya diakui, mereka cenderung lebih aktif dalam menjaga kualitas kerja sehari-hari.

Akhirnya, diharapkan bahwa pendekatan MSDM yang digunakan dalam bimbingan ini dapat mengumpulkan berbagai elemen penting, termasuk patuh terhadap SOP, komunikasi yang baik di dalam tim, pelatihan, dan juga motivasi kerja. Penerapan strategi yang benar akan mendukung Angkringan Mahkota dalam menciptakan dasar manajemen yang solid, walaupun ia beroperasi sebagai UMKM. Dengan pengelolaan karyawan yang lebih profesional, usaha ini tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas dan mutu layanan, tetapi juga siap untuk berkembang dan berkompetisi lebih baik di pasar kuliner lokal yang semakin ketat.

2. TINJAU PUSTAKA

2.1. Konsep Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan individu atau tim untuk menghasilkan hasil kerja dengan cara yang efisien dan efektif menggunakan sumber daya yang ada, seperti waktu, tenaga, dan keahlian. Pengukuran produktivitas tidak hanya didasarkan pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan kualitas, ketepatan waktu, dan kapasitas untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran penting untuk menilai keberhasilan dalam pembangunan ekonomi. Ketika produktivitas tenaga kerja tinggi, itu menandakan bahwa sebuah negara dapat menghasilkan lebih banyak barang atau jasa dengan jumlah input yang sama. Ini akan berpengaruh positif pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan daya saing ekonomi. (Ningsih, 2024).

2.2. Faktor – Faktor Yang Mengukur Produktivitas kerja

Adapun beberapa faktor - faktor yang dapat mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator menurut (Trirahayu & Hendratni, 2023).

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapandengan apa yang dihadapi.
5. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan

organisasional. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada individu, tim atau grup, bahkan sendiri. Manajemen sumber daya manusia juga bekerja untuk meningkatkan motivasi kerja melalui sistem evaluasi kinerja dan penghargaan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan pengetahuan atau metode untuk mengelola interaksi dan fungsi dari tenaga kerja yang dimiliki individu dengan cara yang efisien dan efektif. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan bersama yang optimal bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia berlandaskan pada konsep bahwa setiap pekerja adalah manusia dan bukan mesin, serta bukan hanya sekedar sumber daya dalam bisnis. (Irmayani, 2022).

3. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan pada program pengabdian masyarakat ini melalui diskusi kepada pemilik serta pegawai Angkringan Mahkota yang berlokasi di Jalan Sungai Kapih, Kecamatan Sambutan, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan pada hari Jumat tanggal 7 November 2025, dengan durasi kegiatan selama 2 jam. Kegiatan ini terdiri dari tiga sesi yaitu sebagai berikut :

3.1 Observasi Langsung

Pengamatan dilakukan untuk mengamati secara langsung proses kerja karyawan di Angkringan Mahkota, meliputi kegiatan memasak, penyajian makanan, dan pelayanan terhadap pelanggan dan bagaimana pola kerja, pembagian tugas, dan kedisiplinan pegawai selama jam operasional. Selama pengamatan, tampak bahwa suasana kerja di Angkringan Mahkota sangat dinamis, terutama pada waktu-waktu sibuk seperti sore hingga malam. Karyawan terlihat beroperasi bersamaan, tetapi koordinasi mereka belum sepenuhnya baik, sehingga ada beberapa tugas yang saling tumpang tindih.

Selain itu, penataan alat memasak dan bahan makanan tampak belum optimal, yang dapat mengganggu efisiensi kerja saat jumlah pengunjung meningkat. Pengamatan juga mengindikasikan bahwa hubungan antara karyawan dan pelanggan cukup baik, meskipun ada beberapa aspek kecil yang perlu diperbaiki, seperti lebih cepat memberi respon pada permintaan tambahan dari pelanggan. Temuan lain adalah kurangnya sistem pencatatan terkait stok bahan baku, sehingga karyawan kadang-kadang kesulitan untuk memastikan apakah menu yang diinginkan tersedia pada waktu tertentu. Ini menunjukkan bahwa manajemen operasional perlu ditingkatkan agar pelayanan dapat berjalan lebih baik.



(a)



(b)

Gambar 1. Ruang Makan Pelanggan (a) Keadaan saat ada pengunjung (b)

3.2 Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung oleh pemilik usaha dengan cara menggunakan daftar pertanyaan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang sistem kerja yang diterapkan, permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi, serta strategi manajemen yang telah dilakukan sebelumnya. Pemilik juga mengungkapkan bahwa salah satu masalah utama dalam mengatur angkringan adalah mempertahankan kualitas produk yang konsisten, khususnya makanan yang perlu selalu dalam keadaan segar. Ia menjelaskan bahwa ada beberapa karyawan yang masih membutuhkan pelatihan tambahan untuk menyajikan makanan dengan standar rasa dan kebersihan yang seragam setiap harinya. Di samping itu, pemilik juga menjelaskan bahwa perubahan harga bahan baku menjadi tantangan yang cukup sering muncul dalam beberapa bulan terakhir.

Selain itu, wawancara menunjukkan bahwa pemilik berkeinginan untuk mengembangkan usaha dengan menambah variasi menu dan memperbaiki ruang duduk untuk menarik lebih banyak pelanggan. Namun, adanya keterbatasan sumber daya dan tenaga kerja menjadi penghambat dalam mewujudkan rencana tersebut. Ia berharap bisa mendapatkan dukungan berupa pelatihan atau bimbingan dalam manajemen usaha agar Angkringan Mahkota dapat tumbuh lebih profesional dan kompetitif.

Di samping itu, ia juga menjelaskan bahwa perubahan harga bahan baku menjadi tantangan yang cukup sering muncul dalam beberapa bulan terakhir. Selain itu, di wawancara ini juga menunjukkan bahwa pemilik berkeinginan untuk mengembangkan usaha dengan menambah variasi menu dan memperbaiki tempat untuk menarik lebih banyak pelanggan. Namun, masih adanya keterbatasan sumber daya dan tenaga kerja menjadi penghambat dalam mewujudkan rencana tersebut. Ia berharap bisa mendapatkan dukungan berupa pelatihan atau bimbingan dalam manajemen usaha agar Angkringan Mahkota dapat tumbuh lebih profesional dan kompetitif.

3.3 Sesi Edukasi

Dalam sesi sosialisasi, informasi tambahan dihadirkan untuk menekankan betapa pentingnya disiplin dan kolaborasi dalam pekerjaan. Ditekankan juga betapa krusialnya mematuhi prosedur operasi standar yang telah ditetapkan, khususnya terkait kebersihan, penyimpanan bahan, dan pelayanan kepada pelanggan. Karyawan menunjukkan antusiasme yang baik dalam menyimak materi dan mengajukan beberapa pertanyaan mengenai cara meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan sehari-hari. Di samping itu sosialisasi juga menjelaskan bagaimana cara berkomunikasi antara karyawan, termasuk cara untuk membagi tugas dengan lebih efisien saat situasi angkringan sedang ramai. Dengan sosialisasi ini, diharapkan setiap karyawan dapat memahami tanggung jawab mereka masing-masing untuk menghindari tumpang tindih dalam pekerjaan. Pemilik berharap bahwa dengan adanya sosialisasi ini agar bisa menjadi langkah awal untuk meningkatkan mutu operasional dan layanan di Angkringan Mahkota.



Gambar 2. Proses Penyampaian Informasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil kegiatan

Setelah kegiatan dilakukan, pemilik mengakui bahwa cara kerja yang diterapkan ternyata masih sangat dasar. Informasi yang telah disampaikan mencakup kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, kemajuan yang telah diraih, semangat kerja, dan efisiensi biaya. Karyawan juga menunjukkan semangat terhadap materi yang memberikan pemahaman tentang pembagian tugas yang jelas, karena masih ada beberapa pegawai yang belum mengikuti SOP yang ada.

Salah satu masalah yang ada di Angkringan ini adalah tidak adanya evaluasi rutin untuk menilai kinerja karyawan, yang menyebabkan beberapa permasalahan yang sering terabaikan dan berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Pemilik menyatakan bahwa ke depan, penting untuk memiliki sistem pemantauan yang lebih teratur agar setiap karyawan dapat menjalankan prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pemilik juga sadar bahwa interaksi antara pegawai dan pelanggan sudah cukup baik, tetapi masih memerlukan perbaikan dalam layanan. Beberapa pegawai dianggap perlu mengikuti pelatihan tambahan tentang cara berkomunikasi yang baik, responsif, dan profesional. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan pengalaman pelanggan dan menjaga citra positif Angkringan Mahkota sebagai tempat makan yang nyaman dan mudah dijangkau.

Selanjutnya, pemilik menyampaikan bahwa pengembangan menu baru dan strategi pemasaran digital adalah fokus yang ingin terus mereka tingkatkan. Dari hasil wawancara, saat ini promosi yang ada terbatas pada komunikasi langsung, sehingga jangkauan konsumen menjadi kurang luas. Pemilik berencana untuk memanfaatkan media sosial dalam memperluas pemasaran dan menarik lebih banyak pelanggan, khususnya dari kalangan muda yang aktif di platform digital.

4.2. Pembahasan

Sesi sosialisasi ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar mereka dapat merespon masalah sumber daya manusia dan strategi manajemen yang teridentifikasi melalui wawancara. Materi sosialisasi ini berperan sebagai kerangka kerja baru bagi karyawan sehingga mereka bisa melaksanakan tugas dengan lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Karyawan dikenalkan dengan prosedur yang lebih jelas, penyelesaian masalah yang lebih baik, dan strategi kerja sama yang dapat meningkatkan hasil. Semangat Kerja, kedisiplinan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam proses adalah hal yang tekankan dalam bisnis ini. Selain itu, karyawan menyadari pentingnya menjaga komunikasi yang baik dan mengetahui peran masing-masing sangat penting untuk mencapai target bisnis.

Hasil dalam sosialisasi ini adalah meningkatkan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas serta terciptanya suasana kerja yang lebih fokus pada hasil dan efisiensi. Dengan begitu, melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini, Angkringan Mahkota dapat membantu dalam peningkatan kinerja, baik secara individu maupun kelompok, sekaligus menghasilkan peningkatan produktivitas. Dalam sosialisasi ini karyawan diarahkan dengan prosedur kerja yang jelas, Teknik penyelesaian masalah yang lebih efektif, serta teknik kerja sama yang dapat meningkatkan hasil kerja selain itu, sosialisasi ini menekankan pentingnya semangat kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan proses bisnis. Karyawan juga belajar mengenai pentingnya menjaga komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan memahami kontribusi masing-masing untuk mencapai target organisasi.

Secara keseluruhan, sosialisasi ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tapi juga menanamkan sikap profesionalisme di tempat kerja. Proses operasional angkringan mahkota menjadi lebih efisien berkat peningkatan kemampuan komunikasi, disiplin, dan dapat menerapkan manajemen waktu. Dampak ini diharapkan terus berkembang seiring penerapan materi sosialisasi yang telah diberikan secara konsisten. Oleh karena itu, diharapkan pengabdian Masyarakat ini benar-benar dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengabdian masyarakat ini diharapkan dapat memberikan solusi tepat untuk masalah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang memengaruhi daya saing Angkringan Mahkota. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa tantangan utama UMKM ini bukanlah masalah pemasaran, melainkan masalah internal mereka adalah produktivitas yang rendah, yang disebabkan oleh ketidakkonsistenan dalam menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP), kurangnya kejelasan target kerja individu, dan tidak adanya sistem evaluasi kinerja secara rutin. Pelaksanaan program pendampingan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Angkringan Mahkota menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan, kejelasan pembagian tugas, serta penerapan SOP secara konsisten. Hasil observasi dan wawancara mengungkap bahwa beberapa kendala utama terletak pada kurangnya koordinasi, minimnya pelatihan, serta tidak adanya evaluasi kinerja yang terstruktur. Melalui sesi edukasi, karyawan memahami pentingnya kerjasama, komunikasi, dan standar pelayanan untuk mendukung operasional yang lebih efisien. Dengan demikian, intervensi MSDM terbukti mampu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab kerja dan kualitas layanan sehingga produktivitas dapat meningkat.

Oleh karena itu, disarankan kepada pemilik Angkringan Mahkota untuk segera menindaklanjuti dengan cara mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja formal secara berkala, yang didasarkan pada indikator-indikator produktivitas dan uraian tugas yang spesifik untuk menghilangkan tumpang tindih pekerjaan. Saran lain pemilik dapat memanfaatkan media sosial untuk pemasaran digital guna memperluas jangkauan konsumen, yang mana hal-hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas, sekaligus mendukung rencana pengembangan usaha di masa depan.

REFERENSI

Irmayani, N. W. D. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.

- Maulida, P. N., & Tri Wahyuni, S. (2024). Hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(7), 848–853.
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.70437/benefit.v2i1.341>
- Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, 2(1), 10–23. <https://doi.org/10.62200/jpdm.v2i1.119>
- Suci, Y. R. (2022b). Perkembangan Umkm (Usaha Mikro Kecil Dan Menengah) Di Indonesia. *UU No. 20 Tahun 2008*, 6(1), 1–31.
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83