

Penerapan Manajemen Kinerja Pada Umkm Sinya Stuff Kota Tanjungpinang

Dimas Pangestu¹, Rosmita Nopianti², Satriadi³

Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan
Jl.R.H.Fisabilillah, No 34, Sei Jang, Kec. Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau
Kode Pos 29122
Telp. 082287128702
Email : dimpangestusr10@gmail.com

Abstrak

Dalam pelaksanaan kinerja, adanya pengaturan mengenai pengelolaan kinerja sangat dibutuhkan. Dalam hal ini, diperlukan manajemen kinerja yang berperan sebagai pedoman dalam sebuah organisasi bisnis yaitu UMKM. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan manajemen kinerja oleh UMKM Sinya Stuff Tanjungpinang yang bergerak di bidang bisnis fashion. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja dalam UMKM Sinya Stuff Tanjungpinang sudah cukup baik, namun masih perlu melakukan peningkatan dalam pengelolaan sumber daya yang terbatas untuk mengukur pencapaian dalam menerapkan strategi terhadap tujuan bisnis yang diinginkan.

Kata Kunci: Kinerja, Manajemen Kinerja, UMKM

Abstract

In the implementation of performance, there is a need for regulations regarding performance management. In this case, performance management is needed that acts as a guide in a business organization, namely MSMEs. The purpose of this study was to determine the application of performance management by MSMEs Sinya Stuff Tanjungpinang which is engaged in the fashion business. The research method used is a qualitative method with a case study approach and data collection through interviews, observation, and documentation. The results of this study indicate that performance management in MSMEs Sinya Stuff Tanjungpinang is quite good, but still needs to make improvements in the management of limited resources to measure the achievement in implementing the strategy towards the desired business goals.

Keywords: Performance, Performance Management, MSMEs

1. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman, bisnis di berbagai bidang mengalami peningkatan yang nyata. Begitu pula dengan UMKM yang semakin melebarkan sayapnya mengikuti arus perkembangan waktu. UMKM adalah usaha produktif yang telah memenuhi kriteria sebagai badan usaha milik perseorangan dan perusahaan. UMKM sendiri merupakan singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah sesuai dengan UU No.20 Tahun 2008.

Kegiatan usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah salah satu bidang usaha yang dapat berkembang dan konsisten dalam perekonomian nasional (Halim, 2020). Dengan peranan UMKM yang begitu besar, tentunya diperlukan upaya kinerja yang lebih baik untuk mendukung keseluruhan proses aktivitas bisnis. Pengelolaan kinerja yang baik tentunya dengan menggunakan manajemen kinerja. Menurut (Bismala, 2016). Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pengembangan UMKM adalah sumber daya manusia (SDM), modal, mesin dan peralatan, manajemen bisnis, pemasaran, bahan baku dan pengetahuan yang memungkinkan ketersediaan global. Hingga saat ini, tingkat SDM yang bekerja di UKM umumnya masih sangat rendah, terbukti dengan kualitas produk yang buruk, peluang pengembangan produk baru yang terbatas, implementasi teknologi yang lambat, dan manajemen bisnis yang lemah.

Manajemen kinerja adalah gaya manajemen ketika mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang menerapkan proses komunikasi terbuka dan berkelanjutan, dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan yang strategis dan terpadu sebagai penggerak untuk mencapai tujuan dari organisasi (Nursam, 2017). Dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan masukan (input) menjadi keluaran (output) yang dihasilkan perusahaan (Suprihati, 2014). Hal ini tentunya berlaku pula bagi UMKM di mana manusia sebagai penggerak dan pengendali proses bisnis.

Terdapat banyak sekali UMKM Di kota Tanjungpinang, salah satu contohnya yaitu UMKM yang bergerak di bidang fashion wanita seperti Sinya Stuff. Dengan hadirnya Sinya Stuff membantu para wanita untuk terus bisa mengikuti perkembangan fashion pada saat ini. Berdasarkan penjabaran di atas, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan manajemen kinerja dalam UMKM Sinya Stuff yang bergerak di bidang bisnis fashion. Penelitian juga bermaksud untuk mengungkapkan kemungkinan terjadinya kendala dalam proses penerapan manajemen kinerja UMKM Sinya Stuff untuk dapat diberikan arahan agar bisa menjadi lebih baik lagi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

Menurut (Tsauri, 2014) dalam buku Manajemen kinerja, menjelaskan bahwa manajemen merupakan aktivitas menata sumber daya organisasi ke arah pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, melalui kepemimpinan yang bijaksana dan sesuai dengan tingkat kedewasaan sumber daya manusia di dalamnya. Menurut (Hasan Baharun, 2016) proses manajemen ini melibatkan beberapa komponen kunci yang ditampilkan seorang pemimpin, yaitu; merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengendalikan.

Kinerja

Menurut (Nel Arianty, 2014) Kinerja adalah hasil kerja seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat karyawan serta penerimaan kerja. klarifikasi pendelegasian tugas dan tingkat peran serta partisipasi dalam motivasi pegawai. Semakin tinggi tingkat faktor-faktor tersebut, semakin baik kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (Muliawati, 2020), penentu kinerja karyawan adalah keterampilan individu seperti kepribadian, keterampilan dan minat: tingkat usaha, yang meliputi perencanaan tugas, etos kerja, motivasi, dan kehadiran; dukungan organisasi seperti pelatihan dan pengembangan, standar kerja, teknologi, manajemen dan rekan kerja.

2.1.1. Manajemen Kinerja

Menurut Ruky (dalam Ratnasari et al., 2020) manajemen kinerja berkaitan dengan usaha atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk: “merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi karyawan”. Menurut Dessler (dalam Damayanti et al., 2017) definisi Manajemen Kinerja adalah Proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Various terms could be used for the measurement of performance management if the era of study could mention broader views the ascertainment could be performed through various activities (Ali, Omar, & Bakar (Al-Delawi & Ramo, 2020)), artinya ialah Berbagai istilah dapat digunakan untuk pengukuran kinerja manajemen jika era studi bisa menyebutkan pandangan yang lebih luas pemastian dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan (Ali, Umar, & Bakar (Al-Delawi & Ramo, 2020)).

Pada dasarnya, tujuan manajemen kinerja untuk menciptakan lingkungan di mana setiap orang dapat melaksanakan yang terbaik untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik secara efisien dan efektif. Berikut ini adalah tujuan manajemen kinerja yang mana dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

a. Tujuan strategis

Tujuan strategis mengacu pada kegiatan pribadi sesuai dengan tujuan organisasi. Implementasi dari strategi tersebut membutuhkan klarifikasi hasil yang dapat dicapai, perilaku, karakteristik karyawan yang dibutuhkan, pengembangan pengukuran dan sistem umpan balik kinerja karyawan.

b. Keperluan administratif

Keperluan administratif mengacu pada evaluasi jabatan untuk pengambilan keputusan administratif, sertifikasi, promosi, pemutusan hubungan kerja dan keperluan lainnya.

c. Tujuan pengembangan

Manajemen kinerja juga bertujuan untuk mengembangkan keterampilan karyawan potensial di departemennya, melatih karyawan yang berkinerja buruk, dan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UMKM Sinya Stuf yang bertempat di Jalan Sukarno Hatta, deretan adem ayam. Kel. Kampung Baru, Kec. Tanjungpinang Barat, Kota Tanjungpinang.

3.2. Subjek Penelitian

Penelitian ini mengambil subjek yaitu Kinerja pada UMKM Sinya Stuff di kota Tanjungpinang.

Tahapan	Jenis Kegiatan	Waktu
Persiapan	Penyusunan konsep pelaksanaan Penyusunan daftar pertanyaan	10 Oktober 2022
Pelaksanaan	Pengambilan data melalui kunjungan dan wawancara Mengolah serta menganalisis data	12 Oktober 2022

Pelaporan	Mengelompokkan data dalam laporan Menyusun laporan sesuaidraft/template	15 Oktober 2022
-----------	--	-----------------

Tabel 1. Jadwal Kegiatan Penelitian

3.3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan metode deskriptif kualitatif yang menggambarkan dan menjelaskan fenomena atau peristiwa sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan

Untuk mengubah UMKM menjadi industri yang kompetitif, perlu dipahami kendala UMKM, yang meliputi ukuran unit usaha dan kebijakan keuangan, jumlah modal kerja yang dapat menyebabkan rendahnya kapasitas produksi, dan kinerja keuangan secara keseluruhan. UKM (Rajindra et al., 2018).UMKM Sinya Stuff merupakan UMKM di bidang fashion yang berada di Tanjungpinang. UMKM ini sudah berdiri selama sebelas tahun yaitu pada tahun 2011. Dalam melaksanakan aktivitas UMKM, tentunya Sinya Stuff menerapkan manajemen kinerja sebagai pedoman yang mendukung proses kerja. Penerapan manajemen kinerja tersebut melalui beberapa tahapan seperti:

4.1.1. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja adalah salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam manajemen kinerja. Berhubungan dengan kinerja, Sinya Stuff memiliki 2 orang karyawan. Perencanaan kinerja oleh UMKM Sinya Stuff ditetapkan oleh pihak owner dengan perumusan tujuan dan standar kerja. Dalam perencanaan kinerja, owner Sinya Stuff merumuskan beberapa hal sebagai berikut:

a. Menetapkan Tujuan dan Sasaran

Dalam hal ini, analisis mengenai kebutuhan UMKM diperlukan. UMKM Sinya Stuff bertujuan menyediakan produk berkualitas kepada pelanggan. Kemudian, pelayanan terbaik merupakan salah satu kunci sukses bagi UMKM Sinya Stuff.

b. Menentukan Standar Kerja

UMKM Sinya Stuff merumuskan standar kinerja berupa ketentuan penyediaan stok barang dan kriteria pelayanan prima bagi pelanggan.

c. Identifikasi SWOT

UMKM Sinya Stuff merumuskan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam kegiatan bisnis. Kekuatan seperti keberagaman produk dan pelayanan prima yang berkelanjutan. Kelemahan seperti kurangnya penguasaan teknologi. Peluang seperti teknologi yang berkembang mendorong pertumbuhan bisnis dan kontrol manajemen yang lebih baik. Ancaman seperti tren pasar, pesaing, dan adaptasi teknologi.

d. Pelaksanaan Kinerja

Dalam tahapan ini, kinerja dilakukan sesuai dengan identifikasi kebutuhan dalam perencanaan kinerja. Dalam hal ini, UMKM Sinya Stuff yang memiliki dua orang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan tugas. Tugas dari para pekerja ialah menyusun barang, memeriksa ketersediaan barang, melayani pembelian, dan merespon keluhan pelanggan. Sementara itu, owner Sinya Stuff berperan sebagai pengawas dan penilai kinerja.

e. Training

UMKM Sinya Stuff menerapkan pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja bagi karyawan. Pelatihan yang diterapkan bagi karyawan baru dengan masa latihan selama 3 hari. Pelatihan yang diberikan seperti prosedur penyediaan stok barang, penyusunan barang, dan pelayanan pelanggan.

f. Evaluasi

Owner Sinya Stuff selaku evaluator memberi penilaian atas kinerja karyawan. Dalam hal ini, penilaian kinerja karyawan dibandingkan dengan keberhasilan UMKM dan kepuasan pelanggan. Evaluasi ini digunakan pula dalam pemberian reward bagi karyawan. Evaluasi dilakukan secara harian berdasarkan jam yang telah ditentukan.

g. Rewarding

Dalam sistem pemberian penghargaan sebagai apresiasi bagi karyawan, owner Sinya Stuff mendasari hal ini dengan hasil evaluasi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan reward berupa bonus dan liburan bersama owner. Adanya sistem ini juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

h. Perbaikan Kinerja

Apabila terjadi kendala dalam pelaksanaan kerja, owner Sinya Stuff akan merumuskan alternatif-alternatif perbaikan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik. Misalnya dalam mengelola ketersediaan produk. Jika pihak supplier kesulitan untuk menyediakan produk saat permintaan berlangsung, maka perlu adanya supplier pengganti untuk memudahkan kontrol persediaan barang. Selain itu, apabila ditemukan kendala dalam kinerja karyawan untuk pemahaman aplikasi stok barang, maka owner akan menyediakan pelatihan berkala bagi karyawan tersebut hingga dia bisa memahami secara baik penggunaan aplikasi tersebut.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian manajemen kinerja pada UMKM Sinya Stuff, maka dapat disimpulkan bahwa UMKM Sinya Stuff ini merupakan bisnis yang bergerak di bidang penjualan barang dan perlengkapan fashion yang menjalankan manajemen kinerja melalui beberapa tahapan seperti:

1. Perencanaan kinerja
2. Pelaksanaan kinerja
3. Training
4. Evaluasi
5. Rewarding
6. Perbaikan kinerja

Dalam hal ini, UMKM sudah cukup baik dalam menjalankan beberapa tahapan manajemen kinerja yang diterapkannya, khususnya pada proses evaluasi dan rewarding. UMKM Sinya Stuff memanfaatkan hasil evaluasi secara cermat untuk menentukan reward seperti apa yang sesuai terhadap pencapaian atau keberhasilan karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

UMKM Sinya Stuff perlu untuk meningkatkan koordinasi antar karyawan untuk mengatasi berbagai kendala yang disebabkan oleh ketidakjelasan instruksi atau pedoman kerja. Dalam hal ini, perlu adanya pengawasan dari pemilik usaha baik menggunakan sistem maupun secara langsung agar setiap kegiatan bisnis berjalan secara baik dan efektif. Hal ini tentunya diharapkan dapat meningkatkan kualitas penerapan manajemen kinerja pada UMKM Sinya Stuff.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang kami lakukan pada UMKM Sinya stuff, penulis menyarankan agar pelaku UMKM bisa memanfaatkan segala informasi serta bisa menggunakan segala teknologi dengan sebaik-baiknya sehingga bisa menyesuaikan dengan zaman serta perkembangan di era globalisasi di masa sekarang ini dan juga penulis berharap apa kepada pemilik Sinya Stuff tentunya harus bisa lebih cermat dalam memantau situasi dan kondisi guna merencanakan suatu strategi agar mendapatkan kinerja sesuai dengan apa yang diinginkan serta mempunyai keunggulan bersaing tentunya. Penulis juga menyarankan untuk memperluas penggunaan teknologi, serta memperhatikan evaluasi dari para karyawan tentunya, memperhatikan kegiatan pemasaran, kegiatan distribusi, memantau kegiatan laporan keuangan penggunaan bahan baku, dan juga pemilik juga memperhatikan serangkaian aktivitas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Delawi, A. S., & Ramo, W. M. (2020). The impact of accounting information system on performance management. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 36–48. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.03>
- Alimudin, A. (2017). Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(3), 155. <https://doi.org/10.21067/jem.v13i3.2023>
- Bismala, L. (2016). Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 5(1), 19–26.
- Chidir, G., Kumoro, D. F. C., Johan, M., Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Learning dan Coaching: Analisis Anteseden Manajemen Kinerja Dosen. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 293–315. <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/cetta/article/view/1315>
- Damayanti, K., Mappamiring, M., & Karim, M. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Di Bandara Udara Laga Ligo Bua Kabupaten Luwu. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 228. <https://doi.org/10.26618/kjap.v3i2.904>
- Dewi, I. K. (2019). IMPLEMENTASI NILAI-NILAI PROFETIK DALAM KEPEMIMPINAN MODERN PADA MANAJEMEN KINERJA DI PERGURUAN TINGGI ISLAM SWASTA KOTA METRO. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 12(1), 47–76.
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (2013). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Halim, A. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(2), 157–172. <https://stiemmamuju.e-journal.id/GJIEP/article/view/39>
- Hasan Baharun. (2016). MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN COMPETITIVE ADVANTAGE PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal At-Tajdid MANAJEMEN*, 5(2), 243–262.
- Muliawati, T. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Nel Arianty. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 144–150.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Rajindra, Burhanuddin, Wahba, Guasmin, & Febrianti, D. (2018). Pengaruh Modal Kerja Dan Kemampuan Produksi Terhadap Kinerja Keuangan Umkm. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(1), 9–23. ojs: <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM>
- Ratnasari, S. L., Nurdin, H., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja*

- Karyawan* (Vol. 4, Issue 1). Forum Pemuda Aswaja Jl.
- Respatiningsih, H. (2019). Manajemen Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkh). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 53.
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Perilaku Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Rantau Prapat. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(1), 126–136. <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/download/213/213>
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 93–112. <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>
- Tsauri, H. S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)* (M. S.Khamdan Rifa’I (ed.); I). STAIN Jember Press.
- Wicaksana, A. (2014). Jurnal Administrasi Bisnis. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 10(2). <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141. <https://doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133>

Lampiran

