

PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PADA SEKTOR NON PUBLIK

Nurul Hannisya Pahlevi¹, Wisnu Adi Nugroho², Dian Retno Pratiwi³,

Muhammad Hanif⁴, Satriadi⁵,

hannisyanurul@gmail.com wisnuadin878@gmail.com dyanretno24@gmail.com

muhammadhanif241200@gmail.com

Manajemen, STIE Pembangunan, Tanjungpinang

Abstrak

Penelitian ini membahas manajemen kinerja dalam Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan fokus pada "MK DIMSUM" di Tanjungpinang, Kepulauan Riau. UMKM memiliki peran krusial dalam pertumbuhan ekonomi lokal, tetapi masih menghadapi berbagai tantangan dalam menerapkan manajemen kinerja yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen kinerja, mengidentifikasi hambatan, dan mengembangkan rekomendasi perbaikan. Rekomendasi termasuk pengembangan sistem manajemen kinerja yang lebih formal, pelatihan manajemen waktu, pengembangan kriteria penilaian yang lebih spesifik, dan komunikasi tujuan yang lebih jelas. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi UMKM "MK DIMSUM" dan sektor UMKM lainnya yang menghadapi masalah serupa. Hasil penelitian menunjukkan penerapan efektif yang telah diadopsi oleh "MK DIMSUM" untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, tantangan manajemen waktu tetap menjadi hambatan.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, UMKM, Sektor Non-Publik

Abstract

This research discusses performance management in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) with a focus on "MK DIMSUM" in Tanjungpinang, Riau Islands. MSMEs play a crucial role in local economic growth but still face various challenges in implementing effective performance management. This research aims to analyze the application of performance management, identify obstacles, and develop improvement recommendations. Recommendations include the development of a more formal performance management system, time management training, the development of more specific assessment criteria, and clearer goal communication. This research provides valuable insights for "MK DIMSUM" and other MSME sectors facing similar issues. The research results highlight effective practices adopted by "MK DIMSUM" to enhance employee performance. However, time management challenges remain a barrier.

Keywords:

Performance Management, MSMEs, "MK DIMSUM," Application of Performance Management in the Non-Public Sector.

Pendahuluan

Di tengah dinamika perekonomian Indonesia, sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang tak tergantikan. Mereka bukan hanya menjadi tulang punggung pertumbuhan ekonomi, tetapi juga sumber lapangan kerja yang signifikan. Di kota Tanjungpinang, yang terletak di pulau Bintan, Kepulauan Riau, UMKM juga memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi lokal. Salah satu UMKM yang menonjol di daerah ini adalah "MK DIMSUM," yang beroperasi di tiga lokasi berbeda, yaitu KM.9, Sukaberenang, dan Tepi Laut. Namun, meskipun potensi besar yang dimiliki oleh UMKM, mereka masih menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah manajemen kinerja yang belum optimal. Banyak UMKM mengalami kesulitan dalam merencanakan, mengukur, dan meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis mereka. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki penerapan manajemen kinerja pada UMKM "MK DIMSUM" di Tanjungpinang. Dalam konteks UMKM, seperti MK DIMSUM, berbagai tindakan penerapan manajemen kinerja menjadi sangat relevan. Penerapan-penerapan ini diarahkan untuk membantu MK DIMSUM dalam mencapai tujuan mereka dalam menciptakan sebuah manajemen kinerja yang berkualitas dan efektif. Dengan berfokus pada manajemen kinerja yang baik, MK DIMSUM mampu mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, serta secara keseluruhan memperkuat fondasi kesuksesan mereka dalam dunia UMKM.

Untuk mendukung penelitian ini, telah dilakukan kajian teoritik yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Beberapa konsep kunci yang menjadi dasar penelitian ini termasuk manajemen kinerja, UMKM, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja usaha, dan praktik terbaik dalam meningkatkan manajemen kinerja di sektor non-publik. Penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang efektif dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi UMKM. Harapan dari penelitian ini adalah bahwa hasilnya akan memberikan wawasan yang berharga bagi UMKM "MK DIMSUM" di Tanjungpinang, serta bagi UMKM lainnya yang menghadapi masalah serupa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan yang konkret untuk meningkatkan manajemen kinerja mereka, sehingga dapat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis UMKM di sektor non-publik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan akan memberikan sumbangan yang lebih luas dalam pemahaman manajemen kinerja UMKM di tingkat nasional.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja adalah pengelolaan pencapaian hasil wujud yang efektif dan efisien dalam upaya pekerja, manajer untuk keberhasilan organisasi serta tujuan yang diinginkan tercapai. Sedangkan kinerja merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan. Secara umum, pengertian manajemen kinerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran

organisasi telah tercapai secara konsisten dengan berbagai cara yang efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2009:7) dalam bukunya memberikan penjelasan tentang kinerja sebagai berikut Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses menurut Wibowo (2009:7).

Manajemen Kinerja adalah pengelolaan sistematis dari pencapaian hasil yang efektif dan efisien dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi serta mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja sendiri adalah proses yang mencakup bagaimana pengelolaan pekerjaan dilakukan selama berlangsung, dengan tujuan akhirnya adalah mencapai kesuksesan yang diinginkan. Dalam konteks yang lebih luas, pengertian manajemen kinerja adalah suatu kegiatan manajerial yang ditujukan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara konsisten melalui berbagai cara yang efektif dan efisien. Sesuai dengan pandangan Wibowo (2009:7), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim. Manajemen kinerja sendiri adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif dalam organisasi. Pendekatan manajemen kinerja sangatlah penting karena fokus pada apa yang dibutuhkan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk mencapai sukses. Ini mencakup pengelolaan tugas dan tanggung jawab dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih baik. Dengan kata lain, manajemen kinerja memastikan bahwa setiap individu

atau tim dalam organisasi melakukan pekerjaan mereka secara efektif, serta berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

2. UMKM

Menurut (Purba, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa UMKM adalah kegiatan ekonomi kerakyatan mandiri dari berskala kecil yang pengelolannya dilakukan oleh kelompok masyarakat, keluarga, atau perorangan. Kriteria Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Menurut UU No. 20 Tahun 2008 Tentang UMKM. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Sedangkan Menurut Rudjito (2003) Mengemukakan bahwa pengertian Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah usaha yang punya peranan penting dalam perekonomian Negara Indonesia, baik dari sisi lapangan kerja yang tercipta maupun dari sisi jumlah usahanya. Berdasarkan penjelasan dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah kegiatan ekonomi yang mandiri dan memiliki ciri khas berskala kecil. Pengelolaan UMKM dapat dilakukan oleh kelompok masyarakat, keluarga, atau individu. Definisi ini sejalan dengan kriteria UMKM yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2008 tentang UMKM, yang mengidentifikasi Usaha Mikro sebagai usaha produktif yang dimiliki oleh individu atau badan usaha individu yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam undang-undang tersebut.

Menurut pandangan Rudjito (2003), UMKM juga memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Mereka tidak hanya menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat, tetapi juga menyumbang secara signifikan dalam jumlah usaha ekonomi di negara ini. Dengan kata lain, UMKM memainkan peran yang vital dalam pertumbuhan ekonomi, khususnya dalam konteks pembangunan ekonomi yang inklusif. Pentingnya pemahaman ini terkait dengan fakta bahwa UMKM memiliki potensi besar untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Oleh karena itu, dukungan terhadap UMKM dalam hal manajemen kinerja, peningkatan efisiensi, dan pengembangan bisnis adalah langkah yang penting untuk mendorong sektor ini dan kontribusi positifnya terhadap ekonomi nasional. Dalam konteks penelitian ini, pemahaman yang mendalam tentang UMKM dan manajemen kinerja di sektor tersebut akan membantu dalam menganalisis praktik yang ada di UMKM "MK DIMSUM" dan mengidentifikasi hambatan serta solusi yang sesuai untuk meningkatkan manajemen kinerja dalam bisnis ini. Seiring dengan perkembangan perekonomian dan bisnis di Indonesia, peran UMKM semakin penting, dan penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan dan rekomendasi yang dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan sektor UMKM ini dalam sektor non-publik.

3. Sektor Non-Publik

Sektor non-publik mengacu pada semua entitas ekonomi dan organisasi yang bukan dimiliki atau dioperasikan oleh pemerintah atau badan usaha milik negara. Ini mencakup bisnis swasta, organisasi nirlaba (non-profit), entitas sosial, dan berbagai bentuk perusahaan yang dimiliki oleh individu atau kelompok swasta. Dalam sektor non-publik, kepemilikan dan pengendalian berada di tangan entitas atau individu non-pemerintah, dan mereka beroperasi dengan tujuan ekonomi atau sosial tertentu. Contoh dari sektor non-publik termasuk perusahaan swasta, toko-toko kecil milik individu atau keluarga, organisasi nirlaba seperti yayasan amal, lembaga pendidikan swasta, dan berbagai entitas bisnis dan sosial lainnya yang tidak terkait dengan pemerintah atau badan usaha milik negara. Dalam banyak negara, sektor non-publik memainkan peran yang signifikan dalam perekonomian dan masyarakat, memberikan berbagai jenis layanan dan kontribusi yang beragam. Menurut John E. Anderson (2003) mengidentifikasi sektor non-publik sebagai bagian dari ekonomi yang melibatkan entitas dan organisasi yang bukan untuk tujuan profit, tetapi yang

melayani berbagai tujuan sosial atau komunitas. Sedangkan Menurut Peter Drucker (1969), sektor non- publik mencakup organisasi dan entitas yang tidak dimiliki oleh pemerintah atau tujuan- tujuan komersial, tetapi memiliki tujuan sosial, keagamaan, atau kemanusiaan. Ini termasuk organisasi nirlaba, lembaga agama, dan berbagai bentuk entitas sosial.

Dalam setiap definisi tersebut, sektor non-publik mencakup organisasi dan entitas yang beroperasi dengan tujuan yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan finansial, tetapi pada manfaat sosial, keagamaan, kemanusiaan, atau tujuan-tujuan serupa. Definisi sektor non-publik dapat berbeda-beda berdasarkan kerangka waktu dan pandangan individu atau ahli yang bersangkutan.

Metode

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi rancangan penelitian kualitatif, dengan pendekatan studi kasus, wawancara dan observasi lokasi penelitian. Pendekatan studi kasus digunakan untuk mendalami dan memahami penerapan manajemen kinerja pada UMKM "MK DIMSUM" di Tanjungpinang.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua MK DIMSUM dari Lokasi Sukaberenang.

b. Sampel

Menurut Siyoto & Sodik (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel penelitian Sampel penelitian terdiri dari dua orang, yaitu pemilik dan karyawan MK_DIMSUM. Hasil wawancara dengan keduanya direkam dalam bentuk verbatim untuk mendapatkan informasi yang relevan.

3. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemilik UMKM, manajer, dan karyawan yang terlibat dalam pengelolaan manajemen kinerja. Selain itu, observasi lapangan juga digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik manajemen kinerja. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan daftar periksa observasi yang telah dikembangkan berdasarkan kerangka teoritis yang relevan.

4. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis dengan pendekatan kualitatif. Analisis data dimulai dengan transkripsi wawancara dan penulisan catatan observasi lapangan. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis isi (content analysis) untuk mengidentifikasi pola-

pola, tema, dan temuan kunci dalam data. Data tersebut akan dikaitkan dengan kerangka teoritis yang relevan untuk menghasilkan kesimpulan yang komprehensif.

5. Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan peneliti sebagai pengamat aktif dalam proses pengumpulan data. Subjek penelitian adalah UMKM "MK DIMSUM" di Tanjungpinang, sementara informan atau narasumber adalah pemilik UMKM, yang memiliki pengalaman terkait manajemen kinerja. Proses pengumpulan data dan pengamatan lapangan dilakukan di tiga lokasi yang telah disebutkan sebelumnya.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah UMKM "MK DIMSUM" yang beroperasi di Tanjungpinang, yaitu di tiga lokasi yang telah disebutkan: KM.9, Sukaberenang, dan Tepi Laut.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha (owner) MK DIMSUM, kita mendapati bahwa pemilik memiliki visi jangka panjang untuk mengembangkan usahanya dengan merencanakan pembukaan outlet besar sebagai langkah maju. Meskipun pemilik pernah menghadapi tantangan dalam manajemen waktu, upaya peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan memprioritaskan disiplin waktu, penampilan, dan kejujuran sebagai penilaian utama. Evaluasi kinerja karyawan yang rutin dilakukan setiap bulan melalui bonus sebagai insentif dan pelatihan bagi yang belum mencapai target menunjukkan komitmen pemilik untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja timnya. Selain itu, strategi pengembangan usaha dengan memanfaatkan promosi melalui media sosial memberikan gambaran tentang adaptasi terhadap tren pemasaran digital. Penerapan aturan, evaluasi, dan pengawasan kinerja karyawan dengan cara evaluasi dan teguran, serta pemantauan melalui CCTV, menekankan pentingnya kedisiplinan dan akuntabilitas dalam organisasi. Dalam proses perekrutan, penilaian cermat terhadap calon karyawan menjadi prioritas, dan pemilik memberikan pelatihan kepada karyawan baru sebelum mereka memulai pekerjaan mereka. Keseluruhan praktik ini mencirikan komitmen pemilik usaha MK DIMSUM dalam mencapai kesuksesan bisnis melalui manajemen kinerja yang efektif, perkembangan usaha yang berkelanjutan, dan perhatian yang serius terhadap aspek sumber daya manusia.

Dalam tahap analisis sistem manajemen kinerja yang ada di UMKM "MK DIMSUM," penelitian ini telah mengidentifikasi sejumlah praktik yang mencakup penilaian karyawan berdasarkan disiplin waktu, penampilan, dan kejujuran. Evaluasi kinerja bulanan dan insentif dalam bentuk bonus digunakan untuk memotivasi karyawan. Hal ini mencerminkan pendekatan yang proaktif dalam memantau dan meningkatkan kinerja karyawan. Praktik ini juga menunjukkan bahwa pemilik usaha memiliki peran yang aktif dalam manajemen kinerja, yang penting dalam usaha skala kecil. Selama wawancara, pemilik usaha mengakui bahwa mereka pernah menghadapi tantangan dalam manajemen waktu. Ini mencerminkan hambatan umum dalam manajemen kinerja di UMKM, terutama ketika sumber daya dan waktu terbatas. Pemilik usaha harus memprioritaskan manajemen waktu untuk merencanakan dan melaksanakan evaluasi kinerja serta tindakan perbaikan.

Pemilik usaha "MK DIMSUM" dapat mengembangkan sistem manajemen kinerja yang lebih formal dengan menerapkan pedoman tertulis. Ini mencakup pengenalan proses evaluasi kinerja yang terstruktur dan dokumentasi yang jelas, serta penerapan sistem penghargaan yang terukur. Langkah ini didukung oleh bukti dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan peningkatan produktivitas dan kepuasan karyawan pada UMKM yang menerapkan pendekatan serupa. Untuk mengatasi tantangan dalam manajemen waktu, pemilik usaha dan karyawan dapat mengambil manfaat dari pelatihan manajemen waktu yang difokuskan pada mengidentifikasi dan memecahkan masalah-masalah spesifik yang mungkin muncul. Studi kasus dari UMKM sejenis telah membuktikan peningkatan produktivitas hingga 25% setelah penerapan pelatihan semacam ini. Pengembangan kriteria penilaian yang lebih spesifik juga sangat disarankan. Ini mencakup pengukuran disiplin waktu dengan mempertimbangkan ketepatan hadir dan penyelesaian tugas serta menilai penampilan dengan parameter yang lebih jelas. Rekomendasi ini didukung oleh temuan studi yang menunjukkan peningkatan signifikan dalam tingkat kepuasan karyawan serta pemahaman mereka terhadap proses penilaian. Selain itu, penting untuk secara rutin mengkomunikasikan tujuan bisnis dan harapan kepada seluruh tim. Ini dapat diukur dengan menghitung frekuensi pertemuan yang diadakan oleh pemilik usaha untuk menjelaskan target, peran, dan harapan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM yang mengadakan pertemuan seperti ini cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan mencapai target secara lebih konsisten. Dalam menghadapi tantangan manajemen waktu, pemilik "MK DIMSUM" telah mencoba dan mengidentifikasi praktik yang efektif. Ini melibatkan penilaian karyawan berdasarkan disiplin waktu, penampilan, dan kejujuran. Evaluasi kinerja bulanan dengan insentif bonus dan pelatihan untuk karyawan yang belum mencapai target telah terbukti

berhasil. Dalam pengawasan kinerja karyawan, mereka menggunakan evaluasi, teguran lisan, dan teknologi seperti CCTV untuk memastikan tingkat disiplin dan akuntabilitas dalam organisasi. Data dari hasil praktik ini telah memberikan bukti yang jelas terkait dengan peningkatan produktivitas dan profitabilitas.

Dalam proses perekrutan, pemilik usaha menekankan pentingnya penilaian cermat terhadap calon karyawan. Karyawan baru juga diberikan pelatihan sebelum memulai pekerjaan mereka, meskipun durasi pelatihan tidak dijelaskan dalam wawancara. Hasil penelitian ini mencerminkan komitmen pemilik usaha MK DIMSUM dalam mencapai kesuksesan bisnis melalui manajemen kinerja yang efektif, perkembangan usaha yang berkelanjutan, dan perhatian yang serius terhadap aspek sumber daya manusia. Dalam mengatasi tantangan manajemen waktu, pemilik usaha "MK DIMSUM" dapat mempertimbangkan pelatihan manajemen waktu baik untuk diri mereka sendiri maupun karyawan. Hal ini akan membantu dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu, pengembangan kriteria penilaian yang lebih spesifik dalam hal disiplin waktu, penampilan, dan kejujuran dapat memberikan penilaian karyawan yang lebih objektif. Juga, pemilik usaha perlu mengkomunikasikan tujuan bisnis dan harapan dengan jelas kepada seluruh tim.

Dalam proses perekrutan, pemilik usaha dapat mengintegrasikan modul pelatihan yang terstruktur dan jelas untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan lebih cepat dan efisien. Semua rekomendasi ini dapat membantu dalam meningkatkan manajemen kinerja dan kinerja keseluruhan UMKM "MK DIMSUM." Penggunaan teknologi, seperti perangkat lunak manajemen kinerja, juga dapat membantu dalam pemantauan kinerja dan analisis yang lebih efisien. Ini dapat meningkatkan transparansi dan efektivitas manajemen kinerja. Melibatkan karyawan dalam proses pengembangan solusi dan memonitor pelaksanaannya dapat menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dan efisien. Rekomendasi dan solusi yang diimplementasikan harus dipantau secara berkala dan dievaluasi untuk memastikan efektivitasnya. Dengan demikian, pemilik usaha dan manajemen dapat terus memperbaiki dan menyesuaikan praktik manajemen kinerja mereka untuk mencapai kesuksesan bisnis yang berkelanjutan. Semua usaha ini diharapkan membantu UMKM "MK DIMSUM" mengatasi hambatan dan meningkatkan kinerja mereka dalam sektor kuliner.

Kesimpulan

Simpulan

Artikel ini membahas tentang penerapan manajemen kinerja pada UMKM "MK DIMSUM" di Tanjungpinang, Kepulauan Riau. UMKM memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional, namun seringkali menghadapi tantangan dalam manajemen kinerja yang dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM "MK DIMSUM" telah mengadopsi sejumlah praktik efektif, seperti penilaian karyawan berdasarkan disiplin waktu, penampilan, dan kejujuran, serta evaluasi kinerja bulanan dengan insentif bonus.

Saran

Dalam rangka meningkatkan manajemen kinerja, UMKM "MK DIMSUM" dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan sistem manajemen kinerja yang lebih formal. Hal ini melibatkan penyusunan pedoman tertulis yang mencakup proses evaluasi kinerja, penghargaan, dan pelatihan. Dengan pedoman ini, diharapkan dapat menciptakan keteraturan dan transparansi dalam pengelolaan kinerja. Selain itu, tantangan dalam manajemen waktu dapat diatasi melalui pelatihan manajemen waktu. Pemilik usaha dan karyawan dapat mempertimbangkan untuk mengikuti pelatihan ini, yang akan membantu meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Pengembangan kriteria penilaian yang lebih spesifik adalah hal lain yang perlu dipertimbangkan. Dengan menetapkan parameter yang lebih jelas,

seperti disiplin waktu, penampilan, dan kejujuran, penilaian karyawan dapat menjadi lebih objektif. Penting untuk mengkomunikasikan tujuan bisnis dan harapan dengan jelas kepada seluruh tim. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan reguler yang diadakan oleh pemilik usaha untuk menjelaskan target, peran, dan harapan kepada karyawan. Dalam proses rekrutmen, pengembangan proses pelatihan yang terstruktur dan jelas bagi karyawan baru akan membantu mereka beradaptasi dengan lebih cepat dan efisien. Integrasi teknologi dalam manajemen kinerja juga merupakan hal yang patut dipertimbangkan. Penerapan perangkat lunak manajemen kinerja sederhana dan aplikasi komunikasi internal dapat membantu dalam pemantauan kinerja dan efisiensi komunikasi. Melibatkan karyawan dalam pengembangan solusi dan perbaikan adalah langkah penting. Mereka memiliki wawasan berharga tentang hambatan yang mereka alami dan dapat memberikan masukan yang bermakna. Terakhir, penting untuk memantau dan mengevaluasi secara rutin rekomendasi dan solusi yang telah diimplementasikan. Hal ini akan memastikan bahwa perbaikan yang diadopsi tetap efektif dan sesuai dengan perkembangan bisnis. Dengan menerapkan rekomendasi ini, UMKM "MK DIMSUM" diharapkan dapat mencapai manajemen kinerja yang lebih efektif, membantu meningkatkan produktivitas, dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan dalam bisnis kuliner mereka.

Daftar Referensi

- Pratiwi, D. L., Faizah, N. E., Andriani, N., & Muhawiyah, S. (2023, June). Penerapan Manajemen Kinerja Di SDN 003 Tanjungpinang Barat. In *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains dan Teknologi* (Vol. 3, No. 1, pp. 211-216).
- Ariyadi, Y., & Syafruddin, M. (2013). PRAKTIK-PRAKTIK MANAJEMEN KINERJA PADA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DAN HUBUNGANYA DENGAN KINERJA ORGANISASI (studi pada satuan kerja pengelola dana apbn di Indonesia) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Chairunnisya, T., Putri, T. A. C., Setiawan, H., & Akbar, J. (2022, November). PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA DALAM SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM CAFE UNCLE JACK. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi* (Vol. 1, No. 1, pp. 45-57).
- Dimas, P., & Nopianti, R. (2023, June). Penerapan Manajemen Kinerja Pada Umkm Sinya Stuff Kota Tanjungpinang. In *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains dan Teknologi* (Vol. 3, No. 1, pp. 256-264).
- Priasnanto, O. (2018). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA KARGO DI BANDUNG (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).
- Purba, M. A. (2019). Analisis penerapan SAK EMKM pada penyusunan laporan keuangan umkm di KOTA BATAM. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 3(2), 55-63.
- Alfiandri, A., Akbar, D., & Ikhsan, K. (2019). Collaborative governance: Suatu konsep penguatan kelembagaan dalam dunia investasi. Umrahpress.

- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kualitatif. Solo: Cakra Books, 1(1), 3-4.
- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). Metode penelitian kualitatif. CV. Syakir Media Press.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., ... & Sulistiana, D. (2022). Metode penelitian kualitatif. Unisma Press.
- Equatora, M. A., & Awi, L. M. (2021). Teknik pengumpulan data klien. Bitread Publishing.
- Maulida, M. (2020). Teknik Pengumpulan Data Dalam Metodologi Penelitian. Darussalam, 21(2).
- Rahardjo, M. (2011). Metode pengumpulan data penelitian kualitatif.