

PENDAMPINGAN PENGEMBANGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA DI UMKM DESA

St. Sukmawati. S¹, Samuel PD Anantadjaya², Irma M Nawangwulan³, Desi Kristanti⁴,

Fatimah Malini Lubis⁵

¹Universitas Muslim Indonesia

²Institut IPMI

³International Univ Liaison Indonesia

⁴Universitas Kediri

⁵Politeknik LP3I Jakarta

e-mail: stsukmawati.s@uni.ac.id¹, ethan.eryn@gmail.com², mnwulan@gmail.com³,
desikristanti@unik-kediri.ac.id⁴, lubisfm@gmail.com⁵

Abstrak

Pengembangan sistem manajemen kinerja di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) desa merupakan upaya penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Dalam konteks ini, pendampingan menjadi salah satu strategi yang dapat membantu pelaku UMKM dalam mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang baik. Artikel ini mengkaji berbagai pendekatan dan model pendampingan yang telah diterapkan di UMKM desa, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam proses pengembangannya. Melalui analisis literatur yang relevan, penelitian ini menemukan bahwa keberhasilan implementasi sistem manajemen kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk dukungan dari pemerintah dan keterlibatan masyarakat. Selain itu, pentingnya pelatihan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam UMKM menjadi sorotan utama dalam menciptakan sistem manajemen kinerja yang efektif. Dengan demikian, penelitian ini menyarankan perlunya pendekatan yang terintegrasi dalam pendampingan pengembangan sistem manajemen kinerja, guna mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM di desa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengambil kebijakan, praktisi, dan akademisi dalam merancang program pendampingan yang lebih efektif untuk UMKM desa.

Kata Kunci:Manajemen Kinerja, UMKM Desa, Pendampingan, Pengembangan Kapasitas, Efektivitas Operasional.

Abstract

The development of performance management systems in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in villages is an important effort to enhance operational efficiency and effectiveness. In this context, mentoring has become one of the strategies that can assist MSME actors in implementing a good performance management system. This article examines various approaches and mentoring models that have been applied in village MSMEs, as well as the challenges and opportunities faced during the development process. Through relevant literature analysis, this study finds that the success of performance management system implementation is heavily influenced by internal and external factors, including government support and community involvement. Furthermore, the importance of training and developing human resource capacity within MSMEs is a key focus in creating an effective performance management system. Therefore, this study recommends the need for an integrated approach in mentoring the development of performance management systems to encourage growth and sustainability in village MSMEs. The findings of this research are expected to provide insights for policymakers, practitioners, and academics in designing more effective mentoring programs for village MSMEs.

Keywords:Performance Management, village MSMEs, Mentoring, Capacity Development, Operational Effectiveness.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di desa memiliki peranan penting dalam perekonomian Indonesia, berkontribusi signifikan terhadap produk domestik bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), UMKM menyumbang sekitar 60% dari total PDB dan menyerap lebih dari 90% tenaga kerja di Indonesia (BPS, 2021; Kementerian Koperasi dan UKM, 2022). Namun, banyak UMKM desa yang menghadapi tantangan dalam

pengelolaan kinerja, yang berpengaruh pada daya saing dan keberlanjutan usaha mereka. Oleh karena itu, pengembangan sistem manajemen kinerja yang efektif menjadi sangat penting.

Sistem manajemen kinerja yang baik dapat membantu UMKM dalam merumuskan tujuan, mengukur pencapaian, dan meningkatkan efisiensi operasional (Papulová et al., 2021). Penerapan sistem ini tidak hanya berfokus pada pencapaian target finansial, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti kepuasan pelanggan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, UMKM di desa perlu mendapatkan pendampingan dalam pengembangan dan implementasi sistem manajemen kinerja yang sesuai dengan karakteristik usaha mereka.

Pendampingan merupakan pendekatan yang dapat memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi UMKM dalam mengadopsi praktik manajemen kinerja yang baik (Martínez-Peláez et al., 2023). Melalui pendampingan, pelaku UMKM dapat belajar dari pengalaman praktisi yang lebih berpengalaman dan mendapatkan akses kepada pengetahuan serta alat yang diperlukan. Pendampingan yang efektif juga dapat membangun kepercayaan diri pelaku UMKM dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Meskipun pentingnya pengembangan sistem manajemen kinerja dan pendampingan telah diakui, tantangan dalam pelaksanaannya tetap ada. Beberapa tantangan tersebut termasuk kurangnya pemahaman tentang konsep manajemen kinerja, keterbatasan sumber daya, dan resistensi terhadap perubahan di kalangan pelaku UMKM (Anatan dan Nur, 2023). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan dalam pendampingan, yang memperhatikan kondisi dan kebutuhan spesifik UMKM di desa.

Dalam konteks inilah, artikel ini bertujuan untuk mengkaji pengembangan sistem manajemen kinerja di UMKM desa melalui pendekatan pendampingan. Penelitian ini akan menganalisis model-model pendampingan yang telah diterapkan, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam proses pengembangan sistem manajemen kinerja. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi pemangku kebijakan, praktisi, dan akademisi dalam upaya meningkatkan kinerja UMKM desa melalui sistem manajemen yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode literature review untuk menganalisis pengembangan sistem manajemen kinerja di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di desa. Literature review merupakan pendekatan yang efektif untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan, termasuk artikel jurnal, buku, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan yang dipublikasikan setelah tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik, tantangan, dan peluang dalam pengembangan sistem manajemen kinerja serta efektivitas pendampingan yang dilakukan di UMKM desa. Dengan demikian, pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang situasi terkini di lapangan.

Sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari database akademik yang terpercaya, seperti Google Scholar, JSTOR, dan Scopus, dengan kata kunci terkait seperti "sistem manajemen kinerja", "UMKM desa", "pendampingan", dan "pengembangan kapasitas". Kriteria pemilihan artikel meliputi relevansi terhadap topik, kualitas metodologis, serta kontribusi pada pengembangan teori dan praktik. Setiap artikel yang dipilih dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi pola, tema, dan temuan yang signifikan, serta kesenjangan dalam penelitian yang ada. Hasil dari analisis ini akan digunakan untuk merumuskan rekomendasi bagi pengembangan sistem manajemen kinerja yang lebih baik di UMKM desa.

Selain itu, penelitian ini juga memperhatikan konteks lokal yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem manajemen kinerja di UMKM. Analisis dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti dukungan pemerintah, budaya organisasi, dan karakteristik pelaku usaha. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam mendampingi UMKM desa dalam pengembangan sistem manajemen kinerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Sistem Manajemen Kinerja bagi UMKM Desa

Sistem manajemen kinerja merupakan alat yang krusial bagi UMKM desa untuk mencapai tujuan dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan adanya sistem ini, pelaku UMKM dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan serta mengevaluasi pencapaian yang telah diraih. Penerapan sistem manajemen kinerja yang baik tidak hanya mendukung keberhasilan bisnis, tetapi

juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal dan peningkatan kesejahteraan masyarakat (Faridan dan Setiawan et al., 2022).

Pentingnya sistem manajemen kinerja terlihat dari kemampuannya dalam menyediakan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Dalam konteks UMKM desa, sistem ini membantu pelaku usaha untuk menetapkan sasaran yang jelas dan mengukur kinerja secara teratur. Selain itu, manajemen kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui umpan balik yang konstruktif dan pengakuan terhadap pencapaian, yang pada gilirannya dapat berujung pada produktivitas yang lebih tinggi (Vuong dan Nguyen, 2022).

Dengan menerapkan sistem manajemen kinerja, UMKM juga dapat meningkatkan daya saingnya di pasar. Dalam era persaingan yang semakin ketat, kemampuan untuk beradaptasi dan merespons perubahan menjadi faktor kunci keberhasilan. Oleh karena itu, UMKM desa yang mengintegrasikan sistem manajemen kinerja ke dalam operasi mereka cenderung lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada (Anifowose et al., 2022).

Pendampingan sebagai Strategi Pengembangan Kinerja

Pendampingan merupakan strategi yang efektif untuk membantu UMKM dalam mengembangkan sistem manajemen kinerja yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks mereka. Melalui pendampingan, pelaku UMKM dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengimplementasikan praktik manajemen yang baik (Marulanda-Grisales et al., 2024). Pendampingan dapat dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk lembaga pemerintah, universitas, dan organisasi non-pemerintah.

Proses pendampingan tidak hanya sebatas transfer pengetahuan, tetapi juga mencakup pembentukan hubungan yang saling menguntungkan antara mentor dan pelaku UMKM. Dalam konteks ini, mentor berperan sebagai fasilitator yang membantu pelaku UMKM dalam memahami dan menerapkan konsep-konsep manajemen kinerja. Hal ini penting karena setiap UMKM memiliki karakteristik dan tantangan yang unik, sehingga pendekatan yang digunakan dalam pendampingan harus disesuaikan (Surya et al., 2021).

Selain itu, pendampingan yang berkelanjutan memungkinkan pelaku UMKM untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Dengan dukungan yang konsisten, pelaku UMKM dapat mengembangkan rasa percaya diri dan kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Pendampingan yang efektif juga menciptakan ikatan komunitas yang kuat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kolaborasi dan inovasi di antara pelaku UMKM (Li et al., 2023).

Tantangan dalam Implementasi Sistem Manajemen Kinerja

Meskipun penting, implementasi sistem manajemen kinerja di UMKM desa seringkali menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman tentang konsep manajemen kinerja di kalangan pelaku UMKM. Banyak pelaku UMKM yang masih mengandalkan intuisi dalam pengambilan keputusan, sehingga sulit bagi mereka untuk menerapkan sistem yang berbasis data (Bella et al., 2024).

Selain itu, keterbatasan sumber daya juga menjadi kendala dalam implementasi sistem manajemen kinerja. UMKM desa sering kali memiliki sumber daya manusia dan finansial yang terbatas, sehingga sulit untuk mengalokasikan waktu dan tenaga untuk mengembangkan sistem manajemen yang kompleks. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk bersaing dan beradaptasi dengan perubahan pasar (Souza et al., 2024).

Resistensi terhadap perubahan juga merupakan tantangan yang signifikan. Banyak pelaku UMKM yang enggan untuk meninggalkan praktik lama yang telah terbukti berhasil, meskipun praktik tersebut mungkin tidak lagi relevan dengan kondisi saat ini. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan yang inklusif dan komunikasi yang efektif untuk menunjukkan manfaat dari sistem manajemen kinerja (Gandrite., 2023).

Peran Pelatihan dalam Peningkatan Kapasitas

Pelatihan menjadi salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kapasitas pelaku UMKM untuk menerapkan sistem manajemen kinerja. Melalui pelatihan yang tepat, pelaku UMKM dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memahami dan menerapkan konsep manajemen kinerja secara efektif (Widyastuti et al., 2023). Pelatihan ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari teknik pengukuran kinerja hingga analisis data.

Pelatihan yang dirancang secara khusus untuk UMKM desa harus mempertimbangkan konteks lokal dan kebutuhan spesifik pelaku usaha. Misalnya, pelatihan dapat disesuaikan dengan jenis usaha, skala, dan tantangan yang dihadapi oleh UMKM di desa tersebut. Dengan pendekatan yang relevan,

pelatihan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kemampuan pelaku UMKM dalam mengelola kinerja.

Selain itu, pelatihan yang bersifat berkelanjutan dapat membantu pelaku UMKM untuk tetap update dengan perkembangan terbaru dalam manajemen kinerja. Ketersediaan informasi dan teknik baru akan memperkuat kemampuan UMKM untuk bersaing di pasar yang semakin dinamis. Oleh karena itu, kolaborasi antara berbagai pihak dalam penyediaan pelatihan yang relevan dan berkualitas sangatlah penting.

Manfaat Jangka Panjang dari Sistem Manajemen Kinerja

Implementasi sistem manajemen kinerja yang baik memberikan manfaat jangka panjang bagi UMKM desa. Salah satu manfaat utama adalah peningkatan daya saing, yang memungkinkan UMKM untuk bertahan dan berkembang di pasar yang semakin kompetitif. Dengan adanya sistem manajemen kinerja, UMKM dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan mengidentifikasi peluang baru.

Manfaat lainnya adalah peningkatan kepuasan pelanggan. Dengan fokus pada pengukuran kinerja, UMKM dapat lebih memahami kebutuhan dan harapan pelanggan, sehingga dapat menawarkan produk dan layanan yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan menciptakan hubungan yang lebih kuat antara UMKM dan konsumen.

Selain itu, sistem manajemen kinerja yang baik juga mendukung pengembangan sumber daya manusia di UMKM. Dengan adanya umpan balik yang konstruktif dan pengakuan terhadap pencapaian, karyawan merasa lebih termotivasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini tidak hanya berdampak positif bagi kinerja individual, tetapi juga bagi kinerja keseluruhan UMKM.

SIMPULAN

Sistem manajemen kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan UMKM di desa, terutama dalam meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing produk. Implementasi sistem ini memungkinkan pelaku UMKM untuk menetapkan tujuan yang jelas, memonitor kinerja, serta melakukan evaluasi secara berkala. Dengan demikian, UMKM dapat lebih responsif terhadap perubahan pasar dan beradaptasi dengan tuntutan konsumen yang terus berkembang. Penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan usaha.

Pendampingan dan pelatihan merupakan strategi yang esensial dalam mendukung pengembangan sistem manajemen kinerja di UMKM desa. Melalui proses pendampingan yang terarah, pelaku UMKM dapat memahami konsep manajemen kinerja dan mengimplementasikannya sesuai dengan kebutuhan spesifik usaha mereka. Selain itu, pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kapasitas pelaku UMKM, memfasilitasi transfer pengetahuan, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Oleh karena itu, kolaborasi antara berbagai pihak, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, dan sektor swasta, sangat diperlukan untuk mendukung pelaksanaan program pendampingan dan pelatihan ini.

Akhirnya, manfaat jangka panjang dari penerapan sistem manajemen kinerja di UMKM desa sangat signifikan, baik bagi pelaku usaha itu sendiri maupun bagi komunitas di sekitarnya. Dengan meningkatkan kinerja dan daya saing, UMKM tidak hanya dapat bertahan di pasar yang kompetitif, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal. Oleh karena itu, penting bagi para pemangku kepentingan untuk terus mendukung inisiatif yang bertujuan untuk memperkuat sistem manajemen kinerja di UMKM, guna mencapai tujuan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

SARAN

Dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan efektivitas pendampingan pengembangan sistem manajemen kinerja di UMKM desa. Pertama, penting untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi implementasi sistem manajemen kinerja di berbagai jenis UMKM. Penelitian ini dapat membantu dalam merancang strategi pendampingan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing pelaku usaha. Kedua, pelatihan yang dilakukan harus lebih terintegrasi dengan praktik langsung di lapangan. Dengan cara ini, pelaku UMKM dapat lebih memahami dan mengaplikasikan konsep yang diajarkan dalam konteks nyata usaha mereka.

Selain itu, dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait juga sangat penting untuk menciptakan kebijakan yang mendorong pertumbuhan dan pengembangan UMKM. Pemerintah dapat menyediakan insentif atau bantuan teknis untuk memfasilitasi implementasi sistem manajemen kinerja. Akhirnya,

perlu adanya kolaborasi yang lebih erat antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk akademisi, praktisi, dan pelaku industri, untuk menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan UMKM secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dan kontribusi dari berbagai pihak. Kami mengucapkan terima kasih kepada semua narasumber yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka terkait sistem manajemen kinerja di UMKM desa. Terima kasih juga kepada rekan-rekan peneliti yang telah memberikan masukan dan saran berharga selama proses penelitian ini. Selain itu, kami menghargai dukungan dari lembaga dan organisasi yang telah berperan aktif dalam pendampingan dan pengembangan UMKM, yang telah memberikan inspirasi dan motivasi bagi kami dalam menjalankan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan UMKM di desa dan memberikan kontribusi positif bagi perekonomian lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan L, Nur. Micro, Small, and Medium Enterprises' Readiness for Digital Transformation in Indonesia. *Economies*. 2023; 11(6):156. <https://doi.org/10.3390/economies11060156>
Badan Pusat Statistik, 2021
- Bella RLF, Leal Filho W, Sigahi TFAC, Rampasso IS, Quelhas OLG, Bella LF, Moraes GHSMd, Anholon R. Small- and Medium-Sized Enterprises: Trends and Future Perspectives for Sustainability and Digitalization in Germany. *Sustainability*. 2024; 16(16):6900.
- Farida I, Setiawan D. Business Strategies and Competitive Advantage: The Role of Performance and Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2022; 8(3):163.
- Gandrita DM. Improving Strategic Planning: The Crucial Role of Enhancing Relationships b Kementerian Koperasi dan UKM, 2022
- Li M, Jin Z, Liao G, Yin J, Zhang Q. The Impact of Mentoring Relationships on Innovation Performance of Post-90s Employees: A Dual-Path Model of Cognition and Affect. *Sustainability*. 2023; 15(18):13580. <https://doi.org/10.3390/su151813580>
- Martínez-Peláez R, Ochoa-Brust A, Rivera S, Félix VG, Ostos R, Brito H, Félix RA, Mena LJ. Role of Digital Transformation for Achieving Sustainability: Mediated Role of Stakeholders, Key Capabilities, and Technology. *Sustainability*. 2023; 15(14):11221.
- Martins de Souza A, Puglieri FN, de Francisco AC. Competitive Advantages of Sustainable Startups: Systematic Literature Review and Future Research Directions. *Sustainability*. 2024; 16(17):7665. <https://doi.org/10.3390/su16177665>
- Marulanda-Grisales N, Herrera-Pulgarín JJ, Urrego-Marín ML. Knowledge Management Practices as an Opportunity for the Achievement of Sustainable Development in Social Enterprises of Medellín (Colombia). *Sustainability*. 2024; 16(3):1170. <https://doi.org/10.3390/su16031170>
- Niyi Anifowose O, Ghasemi M, Olaleye BR. Total Quality Management and Small and Medium-Sized Enterprises' (SMEs) Performance: Mediating Role of Innovation Speed. *Sustainability*. 2022; 14(14):8719. <https://doi.org/10.3390/su14148719>
- Papulová Z, Gažová A, Šlenker M, Papula J. Performance Measurement System: Implementation Process in SMEs. *Sustainability*. 2021; 13(9):4794. <https://doi.org/10.3390/su13094794>
- Surya B, Menne F, Sabhan H, Suriani S, Abubakar H, Idris M. Economic Growth, Increasing Productivity of SMEs, and Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2021; 7(1):20. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010020>
- Vuong TDN, Nguyen LT. The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*. 2022; 14(21):14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Widyastuti M, Ferdinand DYY, Hermanto YB. Strengthening Formal Credit Access and Performance through Financial Literacy and Credit Terms in Micro, Small and Medium Businesses. *Journal of Risk and Financial Management*. 2023; 16(1):52. <https://doi.org/10.3390/jrfm16010052>