

PENDAMPINGAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI KARYAWAN PADA UMKM BATIK DI LAMPUNG

Asna Juwita, Sandra Novia, dan Samilea Talautami, Yolanda Veybitha

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

E-mail: asnajuwyta@gmail.com

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian, tetapi masih menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama karena sistem manajemen kinerja belum tersusun secara terukur. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan menganalisis praktik pengelolaan karyawan, mendampingi penyusunan tahapan manajemen kinerja, dan mendeskripsikan keterkaitannya dengan kompetensi karyawan serta ketahanan usaha pada UMKM Batik Gabovira di Bandar Lampung. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui observasi lapangan, wawancara mendalam dengan pemilik, penelaahan catatan perkembangan usaha, serta diskusi dan pendampingan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja sebelumnya masih bersifat informal dan belum didukung indikator tertulis maupun evaluasi berkala. Pendampingan menghasilkan rancangan indikator kinerja bagi fungsi produksi dan pemasaran, jadwal pembinaan, mekanisme penilaian, serta tindak lanjut berupa pelatihan, penyesuaian tugas, dan apresiasi. Data internal mitra memperlihatkan omzet meningkat dari Rp6.755.654.000 pada 2023 menjadi Rp8.943.275.000 pada 2025. Peningkatan tersebut merupakan indikator pendukung perkembangan usaha, tetapi tidak dapat sepenuhnya diatribusikan pada manajemen kinerja karena tidak dilakukan pengukuran sebelum dan sesudah secara kuantitatif. Temuan juga menunjukkan bahwa kesiapan sumber daya manusia membantu usaha mempertahankan kegiatan operasional selama pandemi Covid-19. Dengan demikian, sistem manajemen kinerja yang sederhana, terstruktur, dan terdokumentasi berpotensi memperkuat kompetensi karyawan dan ketahanan UMKM.

Kata kunci: manajemen kinerja; kompetensi karyawan; UMKM; batik; Lampung

ABSTRACT

Micro, small, and medium enterprises (MSMEs) play an important economic role, yet many still face human resource management constraints, particularly the absence of measurable performance management systems. This community service activity aimed to analyze employee management practices, assist in designing performance management stages, and describe their relationship with employee competencies and business resilience at Batik Gabovira, an MSME in Bandar Lampung. A descriptive qualitative approach was employed through field observation, an in-depth interview with the owner, a review of business development records, and mentoring discussions. The findings indicate that performance management had previously been informal and was not supported by written indicators or periodic evaluations. The mentoring process produced performance indicators

Article History

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagiarism Checker No
234.KK.44.893484

Copyright : Author

Publish by : Krepa



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

for production and marketing functions, a coaching schedule, an appraisal mechanism, and follow-up actions consisting of training, task adjustments, and employee recognition. The partner's internal records show that revenue increased from IDR 6,755,654,000 in 2023 to IDR 8,943,275,000 in 2025. This increase serves as a supporting indicator of business development; however, it cannot be attributed solely to performance management because no quantitative pre- and post-intervention competency measurement was conducted. The findings also suggest that human resource readiness helped the business maintain operations during the Covid-19 pandemic. Therefore, a simple, structured, and documented performance management system has the potential to strengthen employee competencies and MSME resilience.

Keywords: performance management; employee competency; MSME; batik; Lampung

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu penggerak utama perekonomian Indonesia karena berperan dalam penciptaan lapangan kerja, pengembangan ekonomi lokal, dan pemerataan kesempatan berusaha. Di sisi lain, UMKM masih menghadapi berbagai keterbatasan, antara lain akses permodalan, kapasitas manajerial, pemanfaatan teknologi, dan kualitas sumber daya manusia (Tambunan, 2019; Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2021). Keterbatasan tersebut dapat menghambat proses peningkatan skala usaha apabila kompetensi karyawan tidak berkembang seiring dengan pertumbuhan organisasi.

Manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan, pembinaan, penilaian, dan tindak lanjut untuk memastikan bahwa kontribusi individu selaras dengan sasaran organisasi (Wibowo, 2016). Dalam konteks UMKM, sistem tersebut tidak harus rumit, tetapi perlu memiliki indikator yang jelas, umpan balik yang teratur, serta program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Pengembangan kompetensi juga penting karena pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan menentukan kualitas hasil, produktivitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan usaha (Mangkunegara, 2017).

Batik Gabovira merupakan usaha batik khas Lampung yang dirintis pada awal Februari 2000 oleh Gatot Kartiko, A.Md. Usaha ini bermula dari skala mikro dengan modal awal Rp3.000.000 yang berasal dari sisa pesangon setelah pendirinya mengalami pemutusan hubungan kerja pada akhir 1999. Berdasarkan catatan mitra, Batik Gabovira kemudian berkembang menjadi mitra binaan PTPN-7 dan pada 2015 telah berada pada skala usaha menengah menurut kriteria yang berlaku pada saat itu dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM (Republik Indonesia, 2008).

Pertumbuhan usaha tersebut didukung oleh inovasi desain, promosi melalui pameran dan kanal digital, penataan pembukuan, serta keterlibatan pemilik dalam kegiatan pelatihan membatik. Namun, pengelolaan karyawan di dalam usaha masih cenderung informal. Indikator kinerja belum terdokumentasi, pelatihan belum terjadwal secara sistematis, dan evaluasi karyawan belum menjadi bagian yang terintegrasi dengan catatan usaha. Kondisi ini menimbulkan risiko inkonsistensi standar kerja dan menyulitkan pemilik dalam menentukan kebutuhan pengembangan karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian ini bertujuan: (1) menganalisis kondisi pengelolaan sumber daya manusia yang telah berjalan; (2) mendampingi penyusunan tahapan manajemen kinerja yang meliputi perencanaan, pembinaan, penilaian, dan tindak lanjut; serta (3) mendeskripsikan keterkaitan penerapan sistem tersebut dengan peningkatan kompetensi karyawan dan keberlangsungan usaha Batik Gabovira.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada UMKM Batik Gabovira di Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Mitra utama kegiatan adalah pemilik sekaligus pendiri usaha. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif karena kegiatan berfokus pada pemetaan kondisi pengelolaan karyawan, penyusunan sistem yang sesuai dengan kapasitas UMKM, dan interpretasi terhadap perubahan praktik kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui: (1) observasi langsung terhadap proses produksi, kondisi tempat usaha, dan interaksi kerja; (2) wawancara mendalam dengan pemilik mengenai perjalanan usaha, strategi pertumbuhan, pengelolaan karyawan, dan pengalaman menghadapi masa krisis; serta (3) penelaahan catatan perkembangan omzet dan aktivitas usaha yang tersedia pada mitra. Data yang diperoleh dibandingkan dengan empat tahapan utama manajemen kinerja, yaitu perencanaan kinerja, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, dan tindak lanjut kinerja (Wibowo, 2016).

Pelaksanaan pendampingan terdiri atas lima tahap. Tahap pertama adalah identifikasi kondisi awal dan kesenjangan pengelolaan kinerja. Tahap kedua adalah penyusunan indikator sederhana untuk fungsi produksi dan pemasaran. Tahap ketiga adalah penyusunan pola pembinaan dan pelatihan berkala. Tahap keempat adalah penyusunan mekanisme penilaian dan umpan balik. Tahap kelima adalah perumusan tindak lanjut berupa pelatihan tambahan, penyesuaian penugasan, dan apresiasi kinerja. Evaluasi dilakukan secara deskriptif dengan menelaah kesesuaian rancangan sistem terhadap kebutuhan mitra dan membandingkannya dengan data perkembangan usaha.

Kegiatan ini tidak menggunakan instrumen kuantitatif untuk mengukur kompetensi karyawan sebelum dan sesudah pendampingan. Oleh karena itu, hasil yang disajikan merupakan temuan deskriptif dan tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat antara pendampingan manajemen kinerja dan pertumbuhan omzet.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Profil dan Perkembangan Usaha Batik Gabovira

Batik Gabovira berkembang dari usaha mikro menjadi usaha yang memiliki pasar lebih luas melalui konsistensi pada produk batik khas Lampung, inovasi desain, keterlibatan dalam pameran, promosi, dan penguatan jejaring. Rekam jejak pemilik sebagai perancang batik dan instruktur pelatihan turut memperkuat pengetahuan teknis yang tersedia di dalam usaha. Pengalaman tersebut menjadi modal penting untuk membangun sistem pembinaan karyawan yang lebih terstruktur.

Catatan internal mitra menunjukkan pertumbuhan omzet selama 2023-2025 sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Omzet meningkat sekitar 23,71% pada 2024 dibandingkan 2023 dan 7,01% pada 2025 dibandingkan 2024. Secara kumulatif, kenaikan omzet dari 2023 hingga 2025 mencapai sekitar 32,38%.

Tabel 1. Perkembangan Omzet Batik Gabovira Tahun 2023-2025

Tahun	Omzet (Peredaran Bruto)
2023	Rp6.755.654.000
2024	Rp8.357.142.000
2025	Rp8.943.275.000

Sumber: Catatan internal Batik Gabovira, diolah oleh tim pengabdian.

3.2 Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebelum Pendampingan

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa pemilik telah menerapkan sejumlah prinsip usaha secara konsisten, seperti fokus pada bidang batik, inovasi produk, promosi aktif, pembukuan, pengurusan legalitas, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pada tahap pertumbuhan usaha, pemasaran juga mulai diarahkan ke kanal daring, sedangkan nilai kerja ditanamkan untuk menjaga hubungan yang sehat di antara pemilik dan karyawan.

Meskipun demikian, praktik manajemen kinerja masih bergantung pada pengalaman dan intuisi pemilik. Standar kualitas, target waktu, efisiensi bahan, dan capaian pemasaran belum dirumuskan dalam indikator tertulis. Pelatihan diberikan sesuai kebutuhan yang muncul, tetapi belum didukung jadwal dan catatan perkembangan kompetensi. Evaluasi kinerja juga belum dilakukan secara terpisah dari pembukuan usaha. Kondisi tersebut menyulitkan penelusuran kemajuan individu dan penyusunan tindak lanjut yang objektif.

3.3 Pendampingan Implementasi Manajemen Kinerja

Pendampingan diarahkan pada penyusunan sistem yang sederhana agar dapat dijalankan tanpa menambah beban administrasi secara berlebihan. Rancangan yang dihasilkan mengikuti siklus manajemen kinerja sebagaimana dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Rancangan Implementasi Manajemen Kinerja

Tahap	Kondisi Awal	Hasil Pendampingan
Perencanaan	Belum ada indikator kinerja tertulis.	Indikator produksi: kualitas hasil batik, ketepatan waktu, dan efisiensi bahan. Indikator pemasaran: aktivitas promosi digital, kecepatan respons konsumen, dan capaian target penjualan.
Pembinaan	Pelatihan masih bersifat insidental.	Penyusunan jadwal pelatihan berkala dengan memanfaatkan pengalaman pemilik sebagai instruktur serta program pengembangan UMKM yang relevan.

Tahap	Kondisi Awal	Hasil Pendampingan
Penilaian	Evaluasi bergantung pada pengamatan pemilik dan belum terdokumentasi.	Pencatatan capaian individu dan tim secara berkala sebagai dasar umpan balik dan kebutuhan pengembangan.
Tindak lanjut	Tindakan korektif dan penghargaan belum memiliki mekanisme yang konsisten.	Pelatihan tambahan, penyesuaian penugasan, pendampingan kerja, serta apresiasi bagi karyawan dengan kinerja baik.

Sumber: Hasil observasi, wawancara, dan pendampingan.

Rancangan tersebut mengubah pengetahuan tacit pemilik menjadi acuan kerja yang dapat dipahami bersama. Indikator tertulis membantu karyawan mengetahui standar yang diharapkan, sedangkan pembinaan dan umpan balik memberikan ruang perbaikan sebelum dilakukan penilaian akhir. Bagi UMKM, dokumentasi sederhana juga penting untuk menjaga kesinambungan sistem ketika jumlah karyawan bertambah atau ketika pemilik mendelegasikan sebagian fungsi pengawasan.

3.4 Keterkaitan dengan Kompetensi Karyawan dan Kinerja Usaha

Peningkatan kompetensi terutama diarahkan pada dua bidang. Pertama, kompetensi produksi, meliputi konsistensi kualitas batik tulis atau cap, ketepatan waktu, penggunaan bahan yang efisien, dan kemampuan menyesuaikan desain. Kedua, kompetensi pemasaran, meliputi pengelolaan marketplace dan media sosial, respons kepada konsumen, penyajian informasi produk, dan pencapaian target penjualan. Penguatan kompetensi tersebut didukung oleh pengalaman pelatihan yang telah dijalankan pemilik serta partisipasi dalam program pengembangan kapasitas UMKM, termasuk program BeLa UMKM (Direktorat Jenderal Pajak, 2020).

Pada tingkat usaha, strategi pengembangan juga mencakup promosi melalui Shopee, Bukalapak, Tokopedia, Instagram, Facebook, dan situs web perusahaan; pengendalian biaya listrik dan air; pengelolaan stok bahan baku; serta kerja sama promosi dengan perbankan. Data omzet pada Tabel 1 menunjukkan arah pertumbuhan yang positif. Namun, omzet dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kondisi pasar, harga, jaringan pemasaran, kapasitas produksi, dan kebijakan promosi. Oleh karena itu, data tersebut lebih tepat diperlakukan sebagai indikator pendukung, bukan bukti tunggal efektivitas manajemen kinerja.

Secara konseptual, rancangan sistem manajemen kinerja memperkuat hubungan antara target usaha dan kebutuhan kompetensi. Ketika indikator kualitas, waktu, efisiensi, dan pemasaran ditetapkan secara jelas, pemilik dapat mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan menentukan pembinaan yang lebih tepat. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa penilaian kinerja seharusnya tidak berhenti pada pemberian nilai, tetapi menjadi dasar pengembangan dan perbaikan berkelanjutan (Mangkunegara, 2017; Wibowo, 2016).

3.5 Ketahanan Usaha pada Masa Pandemi Covid-19

Pengalaman Batik Gabovira selama pandemi Covid-19 memberikan indikasi mengenai pentingnya kesiapan sumber daya manusia. Berdasarkan keterangan pemilik, kegiatan usaha

tetap berjalan dengan penyesuaian protokol kesehatan dan pergeseran sebagian aktivitas pemasaran ke kanal daring. Mitra juga menyatakan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja serta tetap memenuhi pembayaran gaji dan Tunjangan Hari Raya kepada karyawan selama periode yang diamati.

Kemampuan beradaptasi tersebut tidak hanya ditentukan oleh sistem manajemen kinerja, tetapi juga oleh pengalaman usaha, pengelolaan keuangan, jaringan pemasaran, dan komitmen pemilik. Meskipun demikian, karyawan yang memiliki keterampilan produksi dan pemasaran yang fleksibel lebih siap menghadapi perubahan pola kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pembinaan berkelanjutan dapat menjadi salah satu unsur pendukung resiliensi UMKM ketika menghadapi guncangan eksternal.

3.6 Keterbatasan Kegiatan

Kegiatan ini memiliki beberapa keterbatasan. Informasi utama berasal dari satu informan, yaitu pemilik usaha, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan persepsi seluruh karyawan. Data kompetensi sebelum dan sesudah pendampingan juga tidak diukur menggunakan instrumen terstandar. Selain itu, data omzet merupakan data agregat usaha yang dipengaruhi banyak faktor. Kegiatan lanjutan perlu melibatkan karyawan sebagai responden, menggunakan indikator kompetensi yang terukur, dan melakukan evaluasi berkala agar perubahan kinerja dapat dianalisis dengan lebih kuat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Pengelolaan kinerja pada UMKM Batik Gabovira sebelumnya telah didukung oleh pengalaman pemilik, budaya kerja, promosi aktif, dan perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia, tetapi masih bersifat informal. Pendampingan menghasilkan rancangan manajemen kinerja yang mencakup indikator untuk fungsi produksi dan pemasaran, pembinaan berkala, pencatatan hasil penilaian, serta tindak lanjut berupa pelatihan, penyesuaian tugas, dan apresiasi. Sistem tersebut berpotensi membantu pemilik menyelaraskan target usaha dengan kebutuhan kompetensi karyawan dan memperkuat kesiapan menghadapi perubahan.

Pertumbuhan omzet pada 2023-2025 dan kemampuan bertahan pada masa pandemi menjadi indikator pendukung perkembangan usaha. Namun, karena kegiatan tidak menggunakan pengukuran kompetensi sebelum dan sesudah serta tidak mengendalikan faktor lain, hasil tersebut tidak dapat ditafsirkan sebagai bukti sebab-akibat. Nilai utama kegiatan terletak pada tersusunnya kerangka kerja yang sederhana, relevan, dan dapat dikembangkan lebih lanjut oleh mitra.

4.2 Saran

1. Batik Gabovira perlu mendokumentasikan indikator, jadwal pembinaan, hasil penilaian, dan tindak lanjut dalam formulir sederhana agar sistem dapat dijalankan secara konsisten dan direplikasi ketika jumlah karyawan bertambah.
2. Evaluasi kompetensi perlu dilakukan secara berkala dengan ukuran yang lebih objektif, misalnya tingkat cacat produk, ketepatan waktu penyelesaian, efisiensi penggunaan bahan, kecepatan respons konsumen, dan capaian penjualan.
3. Pelatihan berkelanjutan perlu diprioritaskan pada pemasaran digital, pengelolaan keuangan, inovasi desain, dan efisiensi produksi.
4. Kegiatan pengabdian berikutnya perlu melibatkan pemilik dan karyawan sebagai sumber data serta menggunakan desain evaluasi sebelum dan sesudah pendampingan.

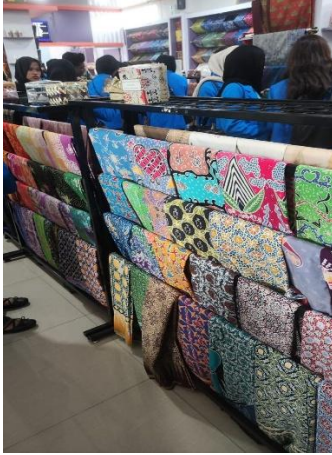
5. Pemerintah daerah dan lembaga pendamping UMKM perlu memperluas program penguatan manajemen sumber daya manusia yang praktis dan sesuai dengan kapasitas usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Jenderal Pajak. (2020). *Program BeLa UMKM: Pengembangan kapasitas pelaku UMKM di masa pandemi*. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (2021). *Perkembangan data UMKM dan koperasi*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Tambunan, T. T. H. (2019). *UMKM di Indonesia: Isu-isu penting*. Jakarta: LP3ES.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN: DOKUMENTASI KEGIATAN

Dokumentasi berikut memperlihatkan display produk batik, busana batik, dan kegiatan kunjungan di Griya Batik Gabovira.



Gambar 1. Dokumentasi produk dan kunjungan di Griya Batik Gabovira.