Gema Ekonomi
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 2 February 2023

https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 2 February 2023

UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA IKM TS ALUMUNIUM YOGYAKARTA

Yolanda Febrianti, Sartini Wardiwiyono
Universitas Ahmad Dahlan
Email: yolanda1900012208@webmail.uad.ac.id, Sartini.w@act.uad.ac.id

Abstract

IKM TS Aluminium is one of the MSMEs in Yogyakarta that produces various types of household appliances made from aluminum. The performance of MSME employees is quite low. This is characterized by a lack of awareness of karyawab in carrying out the responsibilities given and in following applicable regulations. In addition, the accuracy of employees at work is also still low, resulting in failed products or defective products. This service is intended to assist IKM owners in identifying factors that affect employee performance and providing recommendations for improvements to improve employee performance. This is important to do because employees are one of the stakeholders in this IKM which is directly related to the business process of IKM TS Aluminium.

Keywords: *IKM TS Aluminum, employees, MSMEs*

Abstrak

IKM TS Aluminium merupakan salah satu UMKM di Yogyakarta yang memproduksi berbagai jenis peralatan rumah tangga berbahan dasar aluminium. Kinerja karyawan UMKM ini tergolong cukup rendah. Hal tersebut ditandai dengan kurangnya kesadaran karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan maupun dalam mengikuti peraturan yang berlaku. Selain itu, ketelitian karyawan dalam bekerja juga masih rendah sehingga mengakibatkan terjadinya produk gagal atau produk cacat. Pengabdian ini ditujukan untuk mendampingi pemilik IKM dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut penting dilakukan karena karyawan merupakan salah satu pemangku kepentingan dalam IKM ini yang berkaitan langsung terhadap proses bisnis IKM TS Aluminium.

Kata Kunci: IKM TS Aluminium,karyawan,UMKM

PENDAHULUAN

Kewirausahaan merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan perekonomian Indonesia (Kusnadi, Wella, & Winantyo, 2020). Kewirausahaan melalui UMKM diharapkan bisa meningkatkan kreatifitas dan kemampuan masyarakat dalam menyalurkan ide dan kreasinya dengan memanfaatkan sumber daya yang sudah tersedia (Hasibuan, Isal, Ahmad, & Selviandro, 2011). Sama seperti dalam organisasi bisnis mana pun, sumber daya manusia memiliki peranan penting yang tidak boleh diabaikan dalam pengelolaan UMKM. Manajemen sumber daya manusia dikelola dengan baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat membantu tercapainya visi organisasi/UMKM tersebut.

Salah satu UMKM yang berada di Kota Yogyakarta adalah IKM TS Aluminium. IKM TS Alumunium merupakan industri yang bergerak di bidang pengecoran logam yang memproduksi produk seperti wajan dengan berbagai macam diameter, cetakan martabak, cetakan takoyaki dan cetakan kue. Keberhasilan IKM dipengaruhi oleh banyak faktor, satu di antaranya adalah faktor sumber daya manusia (Suganda & Kartiko, 2021). Karena SDM IKM TS Aluminium adalah karyawan yang bergerak di bagian produksi maka manajemen SDM perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu. (Sansores-España, Carrillo-Avila, Melgar-Rodriguez, Díaz-Zuñiga, & Martínez-Aguilar, 2021).

Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pemilik IKM TS Aluminium diantaranya adalah kinerja karyawan masih belum optimal karena produktivitas mereka tergantung dari mood karyawan berubah-ubah. Karyawan kadang kurang bersemangat untuk bekerja (Diastuti, 2021). Akibatnya, target yang ditentukan tidak tercapai. Selain itu, karyawan juga kurang berinisiatif untuk menjaga fasilitas dan alat yang telah disediakan oleh pemilik. Oleh karena itu, perlu dicari akar masalah atas rendahnya produktivitas dan inisiatif karyawan tersebut (Chandrahadinata & Elyana, 2022).

METODE PENELITIAN

Pendampingan ini dilakukan dengan melakukan wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan dengan para karyawan. Tim Pengabdian melakukan pendekatan inter-personal untuk mengetahui permasalah sesungguhnya yang dialami oleh karyawan yang menyebabkan mereka berkinerja rendah (Uno & Nina Lamatenggo, 2022). Wawancara juga dilakukan dengan pemilik IKM TS Aluminium untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan dan kebijakan apa saya yang telah dibuat (Daoed & Nasution, 2021). Untuk obervasi, metode ini dilakukan oleh Tim Pengabdian selama masa pengabdian dengan mengamati proses karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja karyawan, hubungan antara karyawan dengan pemilik maupun kebijakan/aturan yang disediakan di tempat kerja (Putri & SE, 2022). Setelah melakukan wawancara dan observasi, Tim Pengabdian memberikan rekomendasi perbaikan IKM agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Hasil

Seluruh pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang disediakan oleh pihak IKM dengan mewawancarai karyawan

TS Aluminium secara satu persatu (Khan & Kurniawati, 2022). Dari hasil wawancara yang sudah saya lakukan terhadap karyawan yang ada di TS Aluminium saya mendapatkan hasil bahwa:

1. Faktor Individu
   Hasil dari saya mewawancarai karyawan tentang faktor individu saya mendapat fakta bahwa masih lumayan banyak karyawan yang tingkat pendidikannya rendah, rata-rata karyawan yang bekerja di TS Aluminium statusnya sudah menikah dan sudah memiliki banyak anggota keluarga, umur karyawan yang bekerja di TS Aluminium juga beragam dari 19-52 tahun.
2. Faktor Organisasi
   Dari hasil pertanyaan yang sudah saya ajukan tentang faktor organisasi IKM TS Aluminium sudah menerapkan peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawannya seperti mewajibkan karyawan datang tepat waktu, diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mewajibkan karyawan untuk berhubungan baik antar sesama karyawan, dan jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan akan mendapatkan sanksi. Menurut para karyawan juga di IKM TS Aluminium juga perlu membuat struktur organisasi.
3. Gaya Kepemimpinan
   Dari hasil wawancara yang telah saya lakukan, menurut karyawan gaya kepemimpinan dari pemilik IKM TS Aluminium sudah baik dan pemilik sudah dekat dengan semua karyawannya, jika karyawan mengalami masalah dalam pekerjaannya pemilik bersedia mendengarkan keluh kesah dari karyawan, jika terdapat masalah di TS Aluminium pemilik akan menyelesaikan masalah untuk mengambil keputusan sendiri atau melibatkan karyawan, rata-rata karyawan berpendapat dengan melibatkan karyawan dan ada beberapa juga yang bilang bahwa tergantung masalah yang dihadapi. Jika ada beberapa keperluan yang perlu disampaikan oleh pemilik menurut beberapa karyawan pemilik akan menyampaikan sendiri secara langsung dan beberapa lagi menjawab bahwa pemilik menyuruh orang kepercayaannya untuk menyampaikan keperluan.
4. Kualitas Tempat Kerja
   Menurut karyawan yang ada di TS Aluminium tempat kerja mereka yang sekarang sudah membuat mereka lumayan nyaman untuk bekerja tetapi masih ada beberapa sistem dan beberapa tempat yang harus diperbaiki agar lebih bisa meningkatkan kinerja mereka.
5. Apa Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
   Ada beragam jawaban dari karyawan di TS Aluminium seperti sarana dan prasarana yang memadai, faktor kebutuhan, suasana kerja karyawan, faktor kenyamanan, gaji, serta kepedulian dan sikap mengayomi dari atasan.

B. Pembahasan

Dari hasil yang sudah Tim Pengabdian memberikan beberapa rekomendasi kepada pemilik selaku pimpinan di TS Aluminium apa saja yang harus dilakukan agar kinerja karyawan bisa lebih optimal (Indrastuti & Tanjung, 2021). Tujuannya untuk membantu pemilik meningkatkan kinerja karyawannya untuk bisa lebih optimal agar tercapainya visi dan misi IKM (Wibowo, 2021). Rekomendasi-rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu
   Untuk faktor individu sendiri Tim Pengabdian merekomendasikan untuk membuat kontrak kerja dari pihak IKM dengan tenaga kerja pada proses *recruitment*(Irawan, Tika, Al Anfari, & Gunawan, 2023). Hal ini dilakukan agar tenaga kerja tidak sewaktu-waktu memutuskan kontrak kerja secara sepihak dan kontrak kerja juga bisa berisi perjanjian kerja yang sesuai dengan keinginan IKM dari mulai menetapkan persyaratan agar tidak sembarang orang yang bisa menjadi karyawan di TS Aluminium. Contohnya pada proses *recruitment* menetapkan persyaratan pendidikan terakhir minimal SMA,SMK atau sederajat. Untuk karyawan yang sudah bekerja dari lama tetapi tingkat pendidikannya masih rendah, pihak IKM bisa melakukan pelatihan khusus agar wawasan karyawan bisa lebih berkembang.
2. Faktor Organisasi
   Untuk faktor organisasi Tim Pengabdian merekomendasikan untuk membuat struktur organisasi yang bisa dilihat oleh semua karyawan, membuat peraturan yang wajib ditaati oleh semua karyawan pada saat tanda tangan kontrak dan memberikan sanksi yang tegas jika karyawan melakukan pelanggaran agar lebih meningkatkan kedisiplinan. Pihak IKM juga bisa menunjuk seseorang untuk mengawasi kinerja karyawan agar bisa mencapai target yang telah ditentukan (Djafar, Novita, & Aliffatahillah, 2021). Contohnya apabila karyawan merusak fasilitas yang telah disediakan atau kurang teliti dalam bekerja yang menyebabkan cacat produk pihak IKM bisa memberikan Surat Peringatan (SP) kepada karyawan. Pihak IKM juga bisa membuat acara pengajian 1 minggu sekali atau 1 bulan sekali untuk memepererat hubungan antar sesama karyawan ataupun antar karyawan dan atasan.
3. Gaya Kepemimpinan
   Untuk gaya kepemimpinan di IKM TS Aluminium sendiri menurut Tim Pengabdian sudah sangat bagus karena rata-rata karyawan menjawab pimpinan mereka sudah dekat dengan karyawannya dan bersedia mendengarkan keluh kesah karyawan tetapi saya akan merekomendasikan sedikit kepada pemilik IKM selaku pimpinan jika ada yang perlu disampaikan lebih baik disampaikan secara langsung bukan melaui orang kepercayaan karena dari hasil wawancara saya ada yang berpendapat pemilik masih menyuruh orang kepercayaannya. Agar tidak menimbulkan kecemburuan antar sesama karyawan lebih baik pemilik menyampaikan secara langsung apa yang perlu disampaikan dan sesekali pemilik bisa menanyakan kabar semua karyawannya untuk menunjukkan kepedulian karena menurut semua karyawan di TS Aluminum kepedulian dari pimpinan bisa lebih meningkatkan kinerja mereka (UMI RAHMI, 2020). Ada beberapa kriteria pemimpin yang karyawan TS Aluminium harapkan yaitu tegas, adil, rendah hati, tidak otoriter, jujur, bijaksana, pimpinan yang mengayomi dan mementingkan kesejahteraan karyawannya.
4. Kualitas Tempat Kerja
   Menurut hampir semua karyawan tempat kerja di TS aluminium sudah membuat mereka nyaman tetapi masih ada beberapa yang harus diperbaiki seperti menyediakan ruangan yang cukup luas di kantor agar dapat

menempatkan file-file yang ada, tempat hasil produksi, peralatan dan alat, sistem, dan menyediakan teknologi yang lebih canggih lagi. Pihak IKM juga bisa lebih memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan agar karyawan yang ada di TS Aluminium bisa merasa lebih aman saat bekerja dan mereka merasa lebih terlindungi. Jika tidak sengaja terjadi kecelakaan kerja pihak IKM juga bisa memberikan kompensasi atau membiayai biaya pengobatan karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Hal itu dilakukan agar karyawan bisa lebih percaya dan tidak sungkan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

5. Apa Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak TS Aluminium bisa menyediakan sarana dan prasarana yang lebih memadai dan pihak IKM bisa memberikan hadiah atau bonus kepada karyawan yang rajin dan tidak pernah mendapatkan sanksi. Contohnya jika ada karyawan teladan yang selalu rajin bekerja dan mencapai target yang telah ditentukan pimpinan bisa memberikan karyawan tersebut hadiah ataupun bonus agar karyawan lain bisa lebih termotivasi untuk melakukan hal yang sama.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada IKM TS Aluminium ini telah terlaksana. Beradasarkan program kegiatan kepada masyarakat tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa Tim Pengabdian telah cukup berhasil melaksanakan kegiatan wawancara dan observasi langsung di lapangan untuk mengumpulkan data. Tim Pengabdian juga telah mencoba memberikan rekomendasi apa yang harus dilakukan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Di balik keberhasilan, Tim Pengabdian juga mengalami beberapa hambatan dalam pengumpulan data dikarenakan pemilik IKM TS Aluminium yang sibuk dan karyawan yang tidak bisa diganggu saat jam kerja dan harus menunggu karyawan pada saat istirahat atau pada saat pulang.

BIBLIOGRAFI

Chandrahadinata, Dody, & Elyana, Mela. (2022). Analisa Produktivitasi dengan Metode American Productivity Center. *Jurnal Kalibrasi*, *20*(1), 77–85.

Daoed, T. Syahril, & Nasution, Muhammad Amri. (2021). *Studi Kelayakan Bisnis*. UNDHAR PRESS.

Diastuti, Meilisa. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *KINERJA*, *18*(2), 248–252.

Djafar, Juliana Sartika, Novita, Dian, & Aliffatahillah, Firman. (2021). Peranan Controller dalam Perencanaan dan Pengendalian Penjualan pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Gowa. *YUME: Journal of Management*, *4*(3).

Hasibuan, Zainal A., Isal, Yugo K., Ahmad, Mubarik, & Selviandro, Nungki. (2011). Preservation of cultural heritage and natural history through game based learning. *International Journal of Machine Learning and Computing*, *1*(5), 460.

Indrastuti, Sri, & Tanjung, M. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Syariah*. UR Press Pekanbaru.

Irawan, Hendri, Tika, Tika, Al Anfari, Miftakhul Rizal, & Gunawan, Ahmad. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT. Danisa Nusantara. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *2*(09), 1834–1842.

Khan, Lyna Amelia, & Kurniawati, Indah. (2022). STRATEGI DIGITAL

MARKETING UNTUK MENINGKATKAN PENJUALAN IKM TS ALUMUNIUM. *Aptekmas Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, *5*(4), 1–6.

Kusnadi, Adhi, Wella, Wella, & Winantyo, Rangga. (2020). Upaya Peningkatan Jumlah Usaha Rintisan melalui Program Pengembangan Kewirausahaan. *Jurnal Solma*, *9*(1).

Putri, Solehatin Ika, & SE, M. M. (2022). Pengertian Perencanaan. *Pengantar Manajemen (Filosofis Dan Praktis)*, 35.

Sansores-España, Daniel, Carrillo-Avila, Arelly, Melgar-Rodriguez, Samanta, Díaz-Zuñiga, Jaime, & Martínez-Aguilar, Victor. (2021). Periodontitis and alzheimer´ s disease. *Medicina Oral, Patología Oral y Cirugía Bucal*, *26*(1), e43.

Suganda, Fitrin Rawati, & Kartiko, Erik. (2021). ANALISIS KOMUNIKASI TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA UKM PENYAMAKAN KULIT DI SUKAREGANG KABUPATEN GARUT. *Jurnal Komunikasi Universitas Garut: Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, *7*(1), 635–648.

UMI RAHMI, U. M. I. RAHMI. (2020). *WATAK PROTAGONIS TOKOH SRI NINGSIH DALAM NOVEL TENTANG KAMU KARYA TERE LIYE*. Universitas Batanghari.

Uno, Hamzah B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.

Wibowo, Dedi. (2021). MODEL PERANCANGAN EVALUASI KINERJA DENGAN PERANGKAT BALANCED SCORECARD PADA UKM PERBENGKELAN XY DI JAKARTA TIMUR. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, *8*(1).

Copyright holders:
Yolanda Febrianti, Sartini Wardiwiyono (2023)

First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International