



Penerapan Manajemen Kinerja pada Usaha Mikro Amanah Yogurt Boyolali

Medya Wulandari^{1*}, Rosita Rahmawati², Luthfi Naimah³, Unna Ria Safitri⁴

¹⁻⁴Program Studi Manajemen, Universitas Boyolali, Indonesia

Email: wulandarimedya03@gmail.com^{1*}, rositarahmawati153@gmail.com², luthfinaimah526@gmail.com³, unnaria68@gmail.com⁴

*Penulis korespondensi: wulandarimedya03@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the implementation of performance management at the micro-enterprise AMANAH YOGURT, located in Candimulyo, Kiringan, Boyolali. The business employs 11 workers with specific task divisions: 7 in packaging, 1 in production, 2 in marketing responsible for promotion and advertising, and 1 supervisor who monitors the production process while also assisting in production activities. The daily production capacity reaches 500 packs during peak demand and 350 packs under normal conditions. This research applies a descriptive qualitative approach through observations and informal interviews with the owner and employees. The findings indicate that AMANAH YOGURT has implemented performance management through the application of production SOP, clear task distribution, informal evaluative communication between the owner and employees, as well as consistent adherence to hygiene standards and product quality. AMANAH YOGURT products have been distributed across Java Island, Bali, and even Mataram through bus logistics, travel services, and direct delivery for nearby areas. Halal certification and BPOM authorization further enhance consumer trust and strengthen the competitiveness of the business.*

Keywords: *Employee Performance; Micro Enterprises; Performance Management; Product Distribution; Yogurt Production*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen kinerja pada usaha mikro AMANAH YOGURT yang berlokasi di Candimulyo, Kiringan, Boyolali. Usaha ini memiliki 11 karyawan dengan pembagian tugas yang spesifik: 7 bagian pengemasan (packing), 1 bagian produksi (masak), 2 bagian pemasaran (marketing) yang menangani promosi dan iklan, serta 1 bagian pengawasan yang memantau proses produksi sekaligus membantu produksi. Kapasitas produksi harian mencapai 500 pack saat permintaan tinggi dan 350 pack pada kondisi normal. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi dan wawancara informal dengan pemilik dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AMANAH YOGURT telah menerapkan manajemen kinerja melalui SOP produksi, pembagian tugas yang jelas, komunikasi evaluatif santai antara pemilik dan karyawan, serta kepatuhan terhadap standar kebersihan dan kualitas. Produk AMANAH YOGURT telah dipasarkan ke seluruh Pulau Jawa, Bali, hingga Mataram melalui ekspedisi bus, travel, serta distribusi langsung. Sertifikasi halal dan izin BPOM meningkatkan kepercayaan konsumen serta daya saing usaha.

Kata Kunci: Distribusi Produk; Kinerja Karyawan; Manajemen Kinerja; Produksi Yogurt; Usaha Mikro

1. LATAR BELAKANG

Indonesia, merupakan salah satu negara terbesar di Asia Tenggara, memiliki perekonomian yang beragam dengan kontribusi yang signifikan dari sektor UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) (Shirly et al., 2022). Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) juga memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional karena mampu menyerap tenaga kerja dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Meskipun begitu, UMKM pada umumnya tidak terlepas dari berbagai hambatan seperti keterbatasan modal, kemampuan pengelolaan, maupun kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan. Faktor-faktor tersebut membuat sebagian UMKM sulit mempertahankan kualitas produk maupun konsistensi operasional ketika mengalami peningkatan permintaan pasar.

Dalam konteks inilah manajemen kinerja memiliki peran yang krusial bagi keberlanjutan UMKM. Menurut (Chairunnisya et al., 2022) manajemen kinerja adalah proses pengelolaan karyawan dalam meningkatkan mutu kinerja individual, kelompok maupun perusahaan. Mutu kinerja yang diharapkan oleh perusahaan harus mampu mengaitkan dengan kebutuhan sesuai dengan kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Sedangkan menurut (Karfina et al., 2023) Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Menurut Schwartz dalam Nursam, (2017) dalam jurnal (Anggraeni et al., 2021) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang didasarkan pada komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya, demikian pula penilaian kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja dapat dipahami sebagai suatu proses pengelolaan karyawan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan mutu kinerja individu maupun kelompok, tetapi juga menempatkan kompetensi dan keahlian karyawan sebagai dasar untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja menggabungkan unsur konsep dan seni dalam penerapannya, sehingga mampu menciptakan sistem kerja yang fleksibel, representatif, dan selaras dengan visi serta misi perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Manajemen kinerja memungkinkan pelaku usaha mengatur alur kerja, mengoordinasikan peran setiap karyawan, menetapkan standar produksi, serta menilai capaian kerja secara berkala. Melalui pengelolaan kinerja yang baik, UMKM dapat menjaga mutu produk, meningkatkan kepercayaan pelanggan, dan memastikan bahwa perkembangan usaha sejalan dengan kapasitas internal yang dimiliki. Penguatan manajemen kinerja menjadi semakin penting ketika UMKM mulai memperluas pasar, meningkatkan produksi, atau menambah tenaga kerja, karena kompleksitas operasional akan meningkat seiring besarnya aktivitas usaha.

AMANAHAH YOGURT merupakan salah satu contoh UMKM pengolahan pangan berbahan dasar susu di Boyolali yang mengalami perkembangan dari sisi produksi maupun pemasaran. Usaha ini tidak hanya berhasil memenuhi kebutuhan pasar lokal, tetapi juga memperluas jangkauan distribusi hingga seluruh Pulau Jawa, Bali, bahkan Mataram melalui pemanfaatan transportasi bus, jasa travel, serta pendistribusian langsung untuk wilayah terdekat. Ekspansi tersebut menuntut kemampuan usaha dalam mengelola proses produksi secara konsisten dan sesuai standar, terutama karena produk pangan memerlukan penanganan

higienis, kontrol kualitas yang ketat, serta kepatuhan terhadap legalitas seperti sertifikasi halal dan izin BPOM yang telah dimiliki AMANAH YOGURT. Keberhasilan dalam memperluas pasar menunjukkan adanya kebutuhan untuk memastikan setiap bagian usaha mampu bekerja sesuai tanggung jawab, ritme kerja, dan target yang telah ditetapkan.

Seiring bertambahnya skala distribusi dan meningkatnya permintaan, kebutuhan untuk mengatur peran karyawan, mengawasi proses produksi, mengelola evaluasi kerja, dan menjaga kesinambungan operasional menjadi semakin terlihat. Proses produksi yang terencana, pembagian tugas yang jelas, serta mekanisme pengawasan yang diterapkan berpengaruh langsung terhadap kemampuan usaha dalam mempertahankan kualitas produk sekaligus memenuhi target produksi harian yang telah ditentukan, yaitu 350 pack pada kondisi normal dan 500 pack ketika permintaan meningkat. Keberhasilan usaha mempertahankan performa tersebut sangat bergantung pada bagaimana manajemen kinerja diterapkan dalam praktik sehari-hari oleh pemilik dan seluruh karyawan.

Untuk itu, penelitian mengenai AMANAH YOGURT perlu menyoroti secara lebih mendalam penerapan manajemen kinerja, mulai dari struktur pembagian tugas, koordinasi pekerjaan, mekanisme pengawasan proses produksi, hingga cara pemilik memberikan evaluasi dan umpan balik kepada karyawan. Dalam penelitian (Sari et al., 2023) Penerapan manajemen kinerja memungkinkan perusahaan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan. Umpan balik yang konstruktif membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Ini juga memotivasi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Melalui penelaahan tersebut, dapat dipahami bagaimana sistem kerja yang diterapkan mendukung pencapaian target produksi, menjaga kebersihan sesuai standar pangan, serta menjaga konsistensi kualitas produk yang beredar di berbagai wilayah pemasaran.

2. KAJIAN TEORITIS

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor ekonomi yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian nasional, terutama dalam hal penciptaan lapangan kerja dan pemerataan pendapatan. UMKM umumnya dikelola secara mandiri dengan struktur organisasi yang sederhana, namun memiliki fleksibilitas tinggi dalam menyesuaikan diri terhadap kebutuhan pasar. Meskipun demikian, karakteristik tersebut juga membuat UMKM rentan menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan sumber daya

manusia, sistem pengelolaan yang belum terstruktur, serta keterbatasan dalam penerapan manajemen modern.

Dalam konteks usaha pengolahan pangan, UMKM dituntut untuk tidak hanya mampu menghasilkan produk yang memiliki nilai ekonomi, tetapi juga memenuhi standar kualitas, kebersihan, dan keamanan pangan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting untuk memastikan seluruh proses produksi berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta mampu memenuhi permintaan pasar secara berkelanjutan.

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mengelola, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja karyawan agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga memperhatikan proses kerja, pembagian tugas, serta komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Melalui manajemen kinerja, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya serta memiliki acuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam praktiknya, manajemen kinerja mencakup beberapa komponen utama, antara lain penetapan standar kerja, pembagian tugas yang jelas, pemantauan pelaksanaan pekerjaan, serta pemberian umpan balik secara berkala. Proses evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi hambatan kerja dan melakukan perbaikan secara cepat. Bagi UMKM, penerapan manajemen kinerja yang sederhana namun konsisten dapat membantu menjaga stabilitas operasional, meningkatkan produktivitas, serta meminimalkan kesalahan dalam proses produksi.

Manajemen Kinerja dalam UMKM Pengolahan Pangan

Penerapan manajemen kinerja pada UMKM pengolahan pangan memiliki karakteristik tersendiri karena berkaitan langsung dengan kualitas dan keamanan produk. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga dari kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), kebersihan, serta ketelitian dalam setiap tahap produksi. Oleh karena itu, pembagian tugas berdasarkan kompetensi dan pengawasan yang rutin menjadi elemen penting dalam menjaga konsistensi kualitas produk.

Selain itu, komunikasi yang efektif antara pemilik usaha dan karyawan berperan besar dalam keberhasilan manajemen kinerja. Pada UMKM, hubungan kerja umumnya bersifat lebih personal dan informal, sehingga proses evaluasi kinerja sering dilakukan melalui komunikasi langsung. Pola komunikasi yang terbuka memungkinkan karyawan memahami kekurangan dan kelebihan dalam pekerjaannya, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Dengan demikian, manajemen kinerja yang diterapkan secara tepat dapat membantu UMKM mempertahankan kualitas produk, meningkatkan kepercayaan konsumen, dan memperluas jangkauan pemasaran.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu metode yang menekankan pada pemahaman mendalam terhadap kondisi nyata yang terjadi di lingkungan objek penelitian. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan secara langsung bagaimana proses manajemen kinerja diterapkan dalam kegiatan produksi AMANAH YOGURT tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Penelitian berfokus pada proses, aktivitas, serta interaksi yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan, sehingga data yang diperoleh mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai praktik manajemen kinerja dalam operasional harian usaha.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung dan observasi partisipatif pada proses kerja sehari-hari. Wawancara dilakukan secara terstruktur namun bersifat fleksibel untuk menggali informasi yang relevan terkait pembagian tugas, mekanisme pengawasan, pola evaluasi, serta pengalaman pemilik dalam mengelola kinerja karyawan. Observasi dilakukan dengan memperhatikan alur produksi, keterlibatan masing-masing bagian dalam penyelesaian tugas, dan penerapan standar operasional yang berkaitan dengan kualitas dan kebersihan produk. Melalui kombinasi kedua teknik tersebut, peneliti memperoleh data faktual yang mencerminkan praktik manajemen kinerja di lapangan.

Narasumber utama dalam penelitian ini adalah pemilik AMANAH YOGURT, mengingat pemilik berperan langsung dalam pengaturan struktur kerja, pemberian arahan, serta evaluasi terhadap kinerja karyawan. Informasi yang diperoleh dari pemilik menjadi sumber utama dalam memahami bagaimana kebijakan manajemen kinerja diterapkan dan dijalankan. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 25 Desember 2025 di lokasi produksi AMANAH YOGURT yang beralamat di Candimulyo, Kiringan, Boyolali. Pemilihan lokasi tersebut bertujuan agar peneliti dapat mengamati proses produksi secara menyeluruh dalam konteks sebenarnya, sehingga data yang diperoleh relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Usaha

AMANAH YOGURT merupakan salah satu usaha mikro pengolahan pangan berbahan dasar susu yang berdiri sejak tahun 2010 dan berlokasi di Candimulyo, Kiringan, Boyolali.

Usaha ini berfokus pada produksi yogurt dengan cita rasa khas serta kualitas yang terjaga, sehingga mampu mempertahankan keberlangsungan usaha selama lebih dari satu dekade. Seiring perkembangan permintaan pasar, AMANAH YOGURT memiliki target produksi harian yang disesuaikan dengan tingkat permintaan konsumen, yakni sekitar 350 pack pada kondisi normal dan mencapai 500 pack saat permintaan meningkat. Kapasitas tersebut menunjukkan adanya konsistensi produksi dan kestabilan operasional yang didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten.

Struktur tenaga kerja terdiri atas 11 karyawan dengan pembagian tugas yang terorganisir sesuai kebutuhan operasional, yaitu 7 karyawan bagian pengemasan (packing) yang bertanggung jawab terhadap penimbangan, pengisian, dan penyegelan produk; 1 karyawan bagian produksi (masak) yang mengolah bahan baku hingga siap dikemas; 2 karyawan bagian pemasaran (marketing) yang menangani promosi, pengelolaan pesanan, serta komunikasi dengan pelanggan; serta 1 karyawan bagian pengawasan yang bertugas memastikan proses produksi mengikuti standar operasional prosedur (SOP) sekaligus membantu kegiatan produksi saat diperlukan. Pembagian tugas tersebut memungkinkan alur produksi berjalan efektif dari awal hingga produk siap dipasarkan.

Jam operasional berlangsung setiap hari pukul 08.00–16.00, dengan libur satu hari setiap minggu untuk menjaga keseimbangan beban kerja dan kondisi fisik karyawan. Sistem pengupahan menggunakan model borongan, sehingga karyawan memiliki motivasi untuk bekerja produktif dan mencapai target yang telah ditetapkan tanpa mengabaikan kualitas. Sistem kerja dan pembagian peran ini menjadi pondasi penting dalam menjaga kontinuitas produksi dan stabilitas usaha.

Penerapan Manajemen Kinerja

Penerapan manajemen kinerja di AMANAH YOGURT mencakup pengaturan tugas yang jelas, pemantauan produksi, serta evaluasi karyawan secara berkelanjutan. Pembagian tugas sesuai kompetensi masing-masing bagian mempermudah koordinasi antar lini produksi dan menghasilkan alur kerja yang lebih terstruktur. Penerapan SOP produksi dan kebersihan yang ketat menjadi aspek utama dalam menjamin konsistensi rasa, kualitas, dan keamanan produk, terlebih karena AMANAH YOGURT bergerak dalam sektor pangan yang membutuhkan pengawasan sanitasi.

Komunikasi internal dilakukan secara terbuka dan bersifat informal antara pemilik dan karyawan. Model komunikasi seperti ini memudahkan penyampaian arahan, evaluasi kinerja, maupun diskusi mengenai kendala produksi tanpa menimbulkan tekanan kerja berlebihan. Pemilik memberikan evaluasi langsung saat proses produksi berlangsung atau setelah target

produksi harian selesai, sehingga umpan balik dapat segera diterapkan pada kegiatan operasional berikutnya. Pendekatan ini terbukti mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta meminimalisasi kesalahan produksi. Selama proses operasional, tidak ditemukan kendala kritis selama SOP diterapkan dan aspek kebersihan selalu dijaga, baik pada tahap pengolahan maupun pengemasan.

Distribusi dan Pemasaran

Dalam aspek pemasaran, AMANAH YOGURT menunjukkan perkembangan yang signifikan dengan jangkauan distribusi yang meluas. Produk tidak hanya dipasarkan di wilayah sekitar Boyolali, tetapi juga telah mencapai seluruh Pulau Jawa, Bali, hingga Mataram. Sistem distribusi dilakukan melalui pengiriman menggunakan bus dan jasa travel, sementara untuk wilayah yang lebih dekat pemilik atau karyawan melakukan pengiriman langsung, sehingga hubungan dengan pelanggan dapat terjaga dengan baik. Jangkauan pemasaran yang luas menjadi indikasi bahwa produk diterima dengan baik oleh konsumen dan memiliki daya saing di pasar.

Kepercayaan konsumen diperkuat melalui sertifikasi halal dan izin edar BPOM yang dimiliki AMANAH YOGURT. Legalitas tersebut tidak hanya memastikan keamanan produk, tetapi juga meningkatkan profesionalitas usaha dan memberikan nilai tambah dalam persaingan pasar pangan. Kombinasi kualitas produk, legalitas resmi, serta strategi pemasaran yang responsif terhadap permintaan menjadikan AMANAH YOGURT mampu mempertahankan eksistensinya dan meningkatkan cakupannya secara bertahap.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan manajemen kinerja pada AMANAH YOGURT, dapat disimpulkan bahwa usaha ini telah menerapkan pengelolaan kinerja secara efektif melalui pembagian tugas yang terstruktur, penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang konsisten, serta evaluasi kerja yang dilakukan secara langsung dan berkelanjutan. Pembagian kerja yang jelas pada setiap bagian, mulai dari produksi, pengemasan, pemasaran hingga pengawasan, memberikan dampak positif terhadap kelancaran proses operasional dan ketercapaian target produksi harian sebesar 350–500 pack sesuai dengan permintaan pasar. Penerapan manajemen kinerja juga tercermin dari adanya pengawasan rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap SOP dan standar kebersihan, yang sangat penting mengingat produk yang dihasilkan merupakan pangan olahan yang menuntut kualitas tinggi. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara informal melalui komunikasi langsung antara pemilik dan karyawan memungkinkan umpan balik diterapkan secara cepat, sehingga mampu menciptakan suasana

kerja yang kondusif, meminimalkan kendala produksi, serta meningkatkan tanggung jawab dan kedisiplinan karyawan. Dari sisi pemasaran, AMANAH YOGURT berhasil memperluas jangkauan distribusi hingga Pulau Jawa, Bali, dan Mataram melalui sistem penyaluran yang fleksibel, sementara kepemilikan sertifikasi halal dan izin BPOM semakin memperkuat kepercayaan konsumen dan daya saing produk. Oleh karena itu, disarankan agar pemilik usaha mulai mendokumentasikan SOP secara tertulis dan sistematis, melengkapi evaluasi kinerja dengan pencatatan sederhana seperti rekap produksi harian atau catatan kendala kerja, serta terus memperkuat koordinasi antarbagian seiring meluasnya distribusi. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji manajemen kinerja UMKM menggunakan pendekatan kuantitatif atau kombinasi metode agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif serta memungkinkan perbandingan praktik manajemen kinerja pada UMKM sejenis.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, A. N., Cikusin, Y., Administrasi, F. I., & Islam, U. (2021). Khususnya bagian pemerintahan sekretariat daerah Kota Batu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab bagian pemerintahan sekretariat daerah Kota Batu diatur. 5(1), 29–46.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (5th ed.). Kogan Page.
- Chairunnisya, T., Ayu, T., Putri, C., Setiawan, H., & Akbar, J. (2022). Penerapan manajemen kinerja dalam sumber daya manusia pada UMKM Cafe Uncle Jack. 1(2).
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment*. Harvard Business School Press.
- Karfina, S., Septira, D., & Rifandi, A. (2023). Penerapan manajemen kinerja pada UMKM Kedai Kopi Jembatan. 272–283.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi. (2001). *Balanced scorecard: Alat manajemen kontemporer untuk pelipatgandaan kinerja keuangan perusahaan*. Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (2nd ed.). RajaGrafindo Persada.

- Sari, M., Wulandari, S. R., Satriadi, H., & Dewi, S. (2022). Penerapan strategi sumber daya manusia pada KATENG Backyard Coffee. *000*, 427–432.
- Shirly, P., Mawuntu, T., & Aotama, C. (2022). Pengukuran kinerja UMKM berdasarkan key performance indicators (KPI) metode balanced scorecard. *21*(April), 72–83.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.