
PERAN ILMU MANAJEMEN KINERJA BAGI BISNIS UMKM DALAM PEMBANGUNAN NASIONAL ERA SOCIETY 5.0

Ananda Putri Sephiani¹, Satriadi², Cintia Luxmana³, Novra Ardian⁴
1, 2, 3, 4) *STIE Pembangunan Tanjungpinang*
anandaputri8989@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini dilakukan atas dasar untuk mengidentifikasi peran ilmu manajemen kinerja bagi bisnis UMKM dalam pembangunan nasional era society 5.0 dengan alasan bahwa dalam mencapai keberhasilan dan tujuan suatu bisnis pada era yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, diperlukan suatu manajemen yang efektif dan bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan strategisnya. Metode yang digunakan dalam studi ini adalah studi literatur yang berkenaan dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penelitian untuk menjawab peran dari ilmu manajemen kinerja bagi bisnis terutama pada pembangunan nasional era society 5.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan manfaat dari pengaplikasian ilmu manajemen kinerja bagi bisnis UMKM dalam rangka pembangunan nasional pada era society 5.0 dan cara pengaplikasiannya pada bisnis UMKM dalam konteks umum.

Keywords: *Manajemen Kinerja, Bisnis, UMKM, Pembangunan Nasional, Era Society 5.0*

ABSTRACT

This study was conducted on the basis of identifying the role of performance management science for MSMEs business in the national development of society 5.0 era with the reason that in achieving success and a business goals in an era that has a high level of competition, requires an effective management and work optimally in accordance with its strategic goals. The method used in this study is a literature study related to library data collection, reading and recording, as well as managing research materials to answer the role of performance management science for business, especially in the national development era of society 5.0. The results of this study show the benefits of applying performance management science to MSMEs business in the context of national development in the era of society 5.0 and how to apply it to MSMEs business in a general context.

Keywords: *Performance Management, Business, MSMEs, National Development, Society 5.0 Era)*

1. PENDAHULUAN

COVID-19 yang dikenal dengan virus Corona adalah suatu pandemi yang sedang dan masih berlangsung di dunia hingga saat ini. Sesuai dengan namanya, COVID-19 pertama kali muncul pada akhir tahun 2019 tepatnya di bulan Desember. (Putri, 2020). Diketahui, asal mula virus ini berasal dari Wuhan, Tiongkok (Yuliana, 2020). Pada Indonesia pandemi ini telah mengalami penurunan pada awal tahun 2022 tepatnya pada bulan Januari tetapi menjelang bulan Februari, Juli dan dan akhir tahun 2022, angka kasus positif COVID-19 kembali melonjak sebanyak rata-rata 5,827 kasus per tujuh hari (JHU CSSE COVID-19 Data). Namun melonjaknya angka kasus positif tersebut dapat dikendalikan dengan tingkat kesembuhan yang masih tinggi mencapai 97.36% yang masih berada di atas kesembuhan dunia (Covid19.go.id, 2022).

Memiliki keterkaitan dengan manusia dalam skala yang besar tentunya pandemi ini tidak hanya memberikan dampak terhadap sektor kesehatan saja, namun juga berdampak pada perekonomian global (Yamali & Putri, 2020) khususnya Indonesia. Menurunnya penyebaran kasus COVID-19 pada awal tahun 2022 tepatnya pada bulan Januari memicu kembalinya aktivitas ekonomi yang berdampak pada peningkatan sektor ekonomi. Namun, meningkatnya aktivitas ekonomi tersebut juga diikuti kembali dengan penyebaran COVID-19 yang disebabkan oleh kelalaian masyarakat mengenai protokol kesehatan.

Bisnis merupakan kegiatan untuk menghasilkan barang maupun layanan atau jasa (Ebert & Griffin, 2009). Bisnis juga merupakan usaha perdagangan dengan menjual barang atau layanan kepada konsumen, baik individu atau perusahaan secara kelompok untuk mendapatkan keuntungan. Bisnis dapat pula berarti individu atau organisasi yang mencoba mendapatkan keuntungan dengan menyediakan produk yang memuaskan kebutuhan orang lain (Ferrell et al., 2011). Kegiatan bisnis yang memanfaatkan teknologi mengalami peningkatan yang besar setelah hadirnya pandemi COVID-19 dimana masyarakat mulai beralih untuk memenuhi kebutuhannya melalui media digital. Sama halnya dengan UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) di Indonesia yang mengalami penurunan pendapatan bahkan kebangkrutan akibat pandemi COVID-19 sehingga memerlukan suatu strategi untuk tetap bertahan dengan memanfaatkan teknologi dan media digital dalam kegiatan operasional maupun promosi sehari-harinya seperti digital marketing, video marketing, search engine marketing, dan pengelolaan website (Raharja & Natari, 2021).

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) merupakan suatu bentuk usaha produktif yang dilakukan oleh perseorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria. Menurut Rudjito, UMKM adalah usaha yang memiliki peranan penting dalam perekonomian negara Indonesia baik dari sisi lapangan kerja yang tercipta maupun dari sisi jumlah usahanya (Rejosari.semarangkota.go.id, 2022). Selain itu, UMKM juga berperan penting sebagai pilar yang membantu perekonomian Indonesia. Kehadiran revolusi industri 4.0 dan era society 5.0 akan memberikan tantangan dan peluang kepada UMKM. Tetapi, UMKM juga tidak diragukan dapat bertahan dari guncangan krisis ekonomi dan berkontribusi kepada pembangunan nasional (Hidayat & Andarini, 2020).

Revolusi Industri 4.0 pada hakikatnya adalah upaya pelaku industri dalam membiarkan komputer saling terhubung dan berkomunikasi satu sama lain serta membuat keputusan tanpa keterlibatan manusia. Seperti industri otomotif yang dimana mayoritas perusahaan telah menggunakan sistem robotik dan infrastruktur internet of things dalam proses produksinya (Kominfo.go.id, 2022). Segala hal menjadi tanpa batas (borderless) dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas (unlimited), karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masih sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin (Rohida et al., 2018). Era society 5.0 di lain sisi adalah konsep yang menekankan pada upaya menempatkan manusia sebagai pusat inovasi (human centered) adapun kemajuan teknologi dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas hidup, tanggung jawab sosial, dan berkembang secara berkelanjutan (Usmaedi, 2021).

Salah satu masalah yang ada pada era revolusi industri 4.0 adalah dipandang bahwa dapat mendisrupsi berbagai aktivitas manusia, masalah sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi yang dimana mereka berperan sebagai penentu arah dan kemajuan sebuah organisasi (Rohida et al., 2018).

2. TINJAUAN PUSTAKA

| Title | Industrie 4.0 (Germany) | Society 5.0 (Japan) |
|-------------------|---|--|
| Design | <ul style="list-style-type: none"> •High-Tech Strategy 2020 Action Plan for Germany (BMBF, 2011) •Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0 (Industrie 4.0 Working Group, 2013) | <ul style="list-style-type: none"> •5th Science and Technology Basic Plan (released 2016) •Comprehensive Strategy on Science, Technology and Innovation for 2017 (released 2017) |
| Objectives, scope | <ul style="list-style-type: none"> • Smart factories • Focuses on manufacturing | <ul style="list-style-type: none"> • Super-smart society • Society as a whole |
| Key phrases | <ul style="list-style-type: none"> •Cyber-physical systems (CPS) •Internet of Things (IoT) •Mass customization | <ul style="list-style-type: none"> • High-level convergence of cyberspace and physical space • Balancing economic development with resolution of social issues • Human-centered society |

Gambar 1. Perbedaan Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 (Hitachi, 2022).

Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan strategis yang dilakukan oleh manajemen untuk mengelola, menciptakan, mempertahankan, serta meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan agar mengarah pada peningkatan efektivitas serta

tujuan strategis perusahaan secara berkelanjutan (Drs. H. Tsauri, 2014). Hal tersebut searah dengan tujuan dari pembangunan nasional yaitu upaya pembangunan yang dilakukan secara berkesinambungan dalam semua bidang kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk mewujudkan tujuan nasional termasuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat Indonesia secara benar, adil, dan merata serta mengembangkan kehidupan masyarakat (Purba et al., 2021).

Berdasarkan uraian pendahuluan di atas, studi ini dilakukan untuk mengidentifikasi peran dari ilmu manajemen kinerja pada bisnis UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) dalam pembangunan nasional dan mempersiapkan bisnis UMKM di Indonesia dalam memasuki era society 5.0 dengan rincian:

1. Mengidentifikasi peranan ilmu manajemen kinerja dalam pembangunan nasional dan era society 5.0.
2. Mengidentifikasi pengaplikasian ilmu manajemen kinerja pada bisnis UMKM.
3. Mengidentifikasi manfaat dari pengaplikasian ilmu manajemen kinerja bagi bisnis UMKM dalam konteks umum.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam studi ini adalah studi literatur yang berkenaan dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penelitian (Zed, 2008:3). Studi literatur digunakan dalam mengidentifikasi peran dari ilmu manajemen kinerja bagi bisnis UMKM (Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah) dalam pembangunan nasional dan mempersiapkan bisnis UMKM di Indonesia dalam memasuki era society 5.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Ilmu Manajemen Kinerja Dalam Pembangunan Nasional dan Era Society 5.0

Ilmu manajemen menjadi salah satu bidang ilmu yang memiliki peranan penting dalam pembangunan nasional dan era society 5.0. Salah satu bidang ilmu manajemen yang penting adalah manajemen kinerja yang berfokus pada pengembangan, peningkatan, dan perbaikan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu usaha. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu utama dalam mengarahkan organisasi atau usaha menuju tujuannya. Menurut Baird (1986) manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus-menerus. Sedangkan menurut Dessler (2003:322) manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama yang bertujuan untuk memastikan kinerja dari karyawan serta mendukung tujuan strategis perusahaan.

Definisi manajemen kinerja di atas selaras dengan tujuan dari pembangunan nasional yaitu upaya pembangunan yang dilakukan secara berkelanjutan dalam aspek politik, ekonomi, sosial budaya, dan pertahanan keamanan secara berencana, menyeluruh, terarah, terpadu, bertahap, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat Indonesia (Purba et al., 2021). Syarat mutlak untuk melaksanakan pembangunan adalah diukur dari kualitas sumber daya manusianya. Setiap individu dituntut untuk dapat berkreaitifitas dan juga berinovasi agar dapat memacu pembangunan ekonomi negara disegala bidang (Shinta & Lubis, 2022). Saat ini, SDM di Indonesia masih belum memiliki kualitas yang dapat mendukung laju pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal seperti masalah pendidikan, pelatihan, kesejahteraan sosial, dan lain sebagainya.

Kualitas dari sumber daya manusia tersebut terdiri dari dua aspek yaitu aspek fisik dan non-fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan. Oleh karena itu, upaya dalam meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program peningkatan sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik dapat dilakukan peningkatan pendidikan dan pelatihan.

Era revolusi industri 4.0 memberikan tantangan-tantangan yang harus dihadapi pada dunia bisnis dan UMKM (Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah) seperti kurangnya keterampilan sumber daya manusia yang memadai sehingga banyak masyarakat yang kehilangan pekerjaan karena telah diambil alih oleh mesin dan otomasi sehingga muncul konsep society 5.0 yang dicetuskan oleh pemerintah Jepang yang menekankan pada upaya menempatkan manusia sebagai pusat dari inovasi (human centered) dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup, tanggung jawab sosial, dan berkembang secara berkelanjutan (Usmaedi, 2021).

Studi ini menitikberatkan pada peningkatan kinerja bagi sumber daya manusia dalam rangka pembangunan nasional dan menghadapi era society 5.0 yang dimana manajemen kinerja menyelaraskan harapan kinerja masing-masing individu (karyawan) dengan harapan kinerja dari organisasi, UMKM, maupun perusahaan.

Pengaplikasian Ilmu Manajemen Kinerja Bagi Bisnis UMKM

Bisnis UMKM dapat mengaplikasikan ilmu manajemen kinerja berdasarkan tahapan-tahapan berikut:

1. Masukan

Masukan bermaksud sebagai sumber daya manusia, modal, material, peralatan, dan teknologi serta metode dan mekanisme kerja yang harus dikelola agar dapat saling bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Masukan-masukan tersebut berupa tersedianya kapabilitas sumber daya manusia baik sebagai perorangan maupun kelompok. Kapabilitas sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja. Sedangkan kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia dapat memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan

kontribusi yang besar dari kinerjanya.

2. Proses

Manajemen kinerja diawali dengan perencanaan tentang cara merencanakan tujuan yang diharapkan di masa yang akan datang, dan menyusun seluruh sumber daya dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Pelaksanaan kinerja diawasi dan diukur yang kemudian diberi penilaian dan peninjauan kembali untuk mengoreksi dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan bila terdapat kekurangan dalam rencana.

3. Keluaran

Keluaran atau output merupakan hasil langsung dari kinerja organisasi, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Hasil kerja yang dicapai organisasi harus dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan. Keluaran dapat lebih besar atau lebih rendah dari tujuan yang telah ditetapkan. Bila terdapat kekurangan, maka akan menjadi umpan balik dalam perencanaan tujuan yang akan datang dan implementasi kinerja yang sudah dilakukan.

4. Manfaat

Setelah mendapatkan keluaran, manajemen kinerja juga mengevaluasi manfaat dari hasil kerja tersebut. Dampak hasil kerja dapat bersifat positif atau negatif bagi usaha. Misalnya seorang individu (karyawan) yang berhasil mewujudkan prestasinya dapat meningkatkan motivasi sehingga meningkatkan kinerja organisasi atau munculnya perasaan iri di antara individu dengan individu lain atau sombong yang menjadi suasana kerja menjadi tidak kondusif.

Selain itu, seorang pengusaha atau pemilik bisnis UMKM bahkan manajer juga dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan melalui model-model manajemen kinerja yang dapat disesuaikan, beberapa model tersebut adalah:

1. Model Deming
2. Model Torrington dan Hall
3. Model Costello
4. Model Armstrong dan Baron
5. Model Ken Blanchard & Garry

Model-model di atas menggambarkan varian proses manajemen kinerja yang meliputi perencanaan, proses, pelatihan, peninjauan, penilaian serta evaluasi dan standarisasi proses kerja dari sumber daya manusia.

Manfaat Pengaplikasian Ilmu Manajemen Kinerja Bagi Bisnis UMKM Dalam Konteks Umum

Terdapat banyak manfaat yang dapat diperoleh bagi bisnis UMKM (Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah), organisasi, maupun perusahaan dengan menerapkan manajemen kinerja (Drs. H. Tsauri, 2014), beberapa diantaranya adalah:

1. Meningkatkan Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia

Manajemen kinerja meningkatkan prestasi kerja dari individu maupun kelompok karena atasan

dan bawahan diberi kesempatan untuk memenuhi aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan dengan menetapkan sendiri sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2. Mendorong Kinerja Sumber Daya Manusia

Peningkatan prestasi satu individu maupun kelompok akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

3. Merangsang Minat Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Munculnya minat untuk mengembangkan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi kerjanya.

4. Membantu Perusahaan Untuk Menyusun Program Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Secara Tepat

Dengan manajemen kinerja, manajemen dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan yang sesuai dengan individu maupun kelompok yang diharapkan akan membantu perusahaan dalam memiliki pasokan tenaga yang cakap dan terampil sehingga mendukung pengembangan perusahaan kedepannya.

5. Menyediakan Media Untuk Mengukur Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja individu maupun kelompok dapat dibandingkan melalui imbalan/gajinya sebagai dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.

6. Mendorong Komunikasi Terbuka

Manajemen kinerja memberikan kesempatan kepada individu untuk mengekspresikan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang berkaitan dengan dengannya. Dengan demikian, jalur komunikasi dan dialog akan terbuka sehingga proses penilaian prestasi kerja akan mengeratkan hubungan antara atasan dan bawahan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Ilmu manajemen memiliki peranan yang penting dalam pembangunan nasional, terutama manajemen kinerja yang dimana manajemen kinerja dan pembangunan nasional memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan kualitas dan kesejahteraan dari sumber daya manusia baik dalam rangka bisnis, UMKM, organisasi, perusahaan, maupun negara.

Hadirnya era revolusi industri 4.0 memberikan tantangan-tantangan yang harus dihadapi pada dunia bisnis dan UMKM (Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah) seperti kurangnya keterampilan sumber daya manusia yang memadai sehingga banyak masyarakat yang kehilangan pekerjaan karena telah diambil alih oleh mesin dan otomasi sehingga sumber daya manusia dituntut agar dapat memiliki keterampilan yang memadai dan berinovasi sesuai dengan konsep era society 5.0 yang dicetuskan oleh pemerintah jepang yang menempatkan

manusia sebagai pusat dari inovasi dengan memanfaatkan teknologi.

Dari hal tersebut, pelaku usaha dapat mengaplikasikan ilmu manajemen kinerja bagi bisnis UMKM untuk meningkatkan meningkatkan prestasi kerja, kinerja, minat dalam pengembangan sumber daya manusia, dan melakukan program pengembangan dan pelatihan secara tepat agar usaha dapat memiliki pasokan tenaga yang terampil melalui proses dan model-model manajemen kinerja sehingga mendukung pengembangan usaha kedepannya serta mencapai tujuan pembangunan nasional dalam era society 5.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Morris, M.H., Kuratko, D.F., and Covin, J.G. (2008). *Corporate entrepreneurship & innovation (2nd ed)*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Drs. H. Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)* (K. Rifa'I, Ed.). STAIN Jember Press.
- Griffin, Ricky W. & Ronald J. Ebert, (2009). *Business*, 8th Edition, Pearson International Edition, New Jersey, Prentice Hall.
- Ferrell, O.C., Hirt, G.A., & Ferrell, L. (2011). *Business: A Changing World*. 8th Edition. United States: McGraw-Hill & Irwin.
- Zed, Mestika. 2008. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Baird, Lloyd, (1986), *Managing Performance*, John Wiley & Son, Inc., New York.
- Dessler, Gary., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta
- Hidayat, R. N., & Andarini, S. (2020). Strategi Pemberdayaan UMKM Di Pedesaan Berbasis Kearifan Lokal Di Era Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Bisnis Indonesia (JBI)*.
- Hitachi. (2022). Society 5.0 People-centric Super-smart Society. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-981-15-2989-4>
- Purba, B. et al. (2021). *Ekonomi Pembangunan: (R. Watrionthos, Ed.)*. Yayasan Kita Penulis.
- Putri, R. N. (2020). Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 705. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v20i2.1010>
- Raharja, S. J., & Natari, S. U. (2021). Pengembangan Usaha UMKM Di Masa Pandemi Melalui Optimalisasi Penggunaan Dan Pengelolaan Media Digital. *Kumawula: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 108. <https://doi.org/10.24198/kumawula.v4i1.32361>
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. In Leni Rohida *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* (Vol. 6, Issue 1).
- Shinta, D. & Lubis, W. (2022). Strategi Pemulihan Ekonomi UMKM Pasca Pandemi Covid-19 Melalui Peningkatan Kualitas SDM. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/senashtek>
- Usmaedi. (2021). EDUCATION CURRICULUM FOR SOCIETY 5.0 IN THE NEXT DECADE. *Jurnal Pendidikan Dasar Setiabudhi*, 4(2). <https://stkipsetiabudhi-e-journal.id/jpd>
- Yamali, F. R., & Putri, R. N. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia.

Ekonomis: Journal of Economics and Business, 4(2), 384.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i2.179>

Yuliana. (2020). WELLNESS AND HEALTHY MAGAZINE Corona virus diseases (Covid.
2(1), 187. <https://wellness.journalpress.id/wellness>.