

PENINGKATAN MANAJEMEN KINERJA PADA USAHA FASHION “DASTER GEMES SOLO (DGS)” DUKUH JAGALAN DESA PABELAN KECAMATAN KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO

IMPROVING PERFORMANCE MANAGEMENT IN THE FASHION BUSINESS “DASTER GEMES SOLO (DGS)” DUKUH JAGALAN, PABELAN VILLAGE, KARTASURA DISTRICT, SUKOHARJO REGENCY

Aria Elshifa^{1*}, Endah Kristiani², Siti Fatonah³, Dwi Oktaviani⁴

^{1,2,3,4} Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta, Surakarta, Indonesia

E-mail: elshifapusmanu@gmail.com* Corresponding Author

Abstrak: Tujuan program kedisiplinan dalam usaha fashion dapat dirancang untuk meningkatkan efisiensi, kualitas kerja, dan budaya profesional dalam perusahaan. Berikut beberapa tujuan spesifik yang dapat dicapai: Meningkatkan Produktivitas Kerja, Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif, Menjamin Kualitas Produk dan Layanan, Mengurangi Kesalahan dan Masalah Operasional, Meningkatkan Kepuasan Pelanggan, Memperkuat Reputasi Perusahaan. Kegiatan ini bermitra dengan usaha fashion “daster gemes solo (dgs)” Dukuh Jagalan Desa Pabelan Kec. Kartasura Kab. Sukoharjo. Pengabdian pelatihan ini diikuti oleh 20 peserta karyawan pada usaha fashion “daster gemes solo (dgs)”. Kegiatan ini merupakan komitmen dari tim pengabdian untuk membangun perekonomian masyarakat kabupaten Sukoharjo. Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yakni ceramah, tutorial serta diskusi. Melalui sosialisasi atau orientasi. Dan menggunakan pendekatan yang seimbang antara penghargaan dan sanksi. Mengadakan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran pentingnya kedisiplinan. Mendorong budaya kerja yang menghargai ketepatan waktu dan tanggung jawab. Menggunakan sistem evaluasi untuk memberikan umpan balik konstruktif secara berkala. Memberikan insentif bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Pelatihan disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan disiplin karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Kedisiplinan, Usaha Fashion

Abstract: The purpose of the discipline program in the fashion business can be designed to improve efficiency, work quality, and professional culture in the company. Here are some specific goals that can be achieved: Increasing Work Productivity, Creating a Positive Work Environment, Ensuring Product and Service Quality, Reducing Operational Errors and Problems, Increasing Customer Satisfaction, Strengthening Company Reputation. This activity is in partnership with the fashion business "daster gemes solo (dgs)" Dukuh Jagalan, Pabelan Village, Kartasura District, Sukoharjo Regency. This training service was attended by 20 employee participants at the fashion business "daster gemes solo (dgs)". This activity is a commitment from the service team to build the economy of the Sukoharjo Regency community. The methods used in community service activities are lectures, tutorials and discussions. Through training or orientation. And using a balanced approach between rewards and sanctions. Conducting training to increase awareness of the importance of discipline. Encouraging a work culture that values punctuality and responsibility. Using an evaluation system to provide constructive feedback on a regular basis. Providing incentives for employees who demonstrate high discipline. Work discipline training is expected to improve employee discipline so that employee productivity increases.

Keywords: Performance Management, Discipline, Fashion Business

Article History:

| Received | Revised | Published |
|-------------|-------------|-------------|
| 08 Mei 2025 | 10 Mei 2025 | 15 Mei 2025 |

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting yang fungsi dan perannya tidak dapat diganti oleh sumber daya lainnya dimana kebutuhan harus terpenuhi dengan baik dan didukung oleh prasarana dan sarana yang baik dan memadai. Usaha Fashion “daster gemes solo” adalah usaha mandiri yang sudah berjalan kurang lebih tujuh tahun. Faktor utama yang mempengaruhi apakah kegiatan perusahaan dilaksanakan dengan sukses adalah ketersediaan sumber daya manusia. Dengan perubahan dinamika lingkungan, ada kebutuhan bisnis yang mendesak untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia. Kebutuhan bisnis untuk memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang konsisten dengan strategi dalam disiplin ilmu lain menggambarkan pentingnya peran sumber daya manusia. Dalam rangka mendukung bisnis atau instansi dalam mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia adalah program dan kegiatan yang digunakan untuk menciptakan, memperoleh, dan memelihara sumber daya manusia sesuai dengan standar perusahaan (Iskandar, 2022). Melakukan pengawasan yang konsisten dan evaluasi kinerja secara berkala dapat membantu memastikan bahwa standar kedisiplinan tetap terjaga. Manajemen sumberdaya manusia yang diterapkan dalam usaha ini cenderung ke manajemen kekeluargaan, sehingga penerapan disiplin kerja yang baik sulit untuk diterapkan secara maksimal. Menurut Ebert dan Ricky (2007), manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrol sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. penelitian Arifin (2022), hasil penelitian pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mentaati segala peraturan yang berlaku dan akan bekerja dengan semangat dan ketekunan meskipun pimpinan tidak melakukan pengawasan secara langsung.

Masalah yang muncul berdasarkan kondisi yang terjadi pada mitra tujuan pengabdian adalah Beberapa karyawan mungkin tidak sepenuhnya memahami pentingnya kedisiplinan dalam mendukung keberhasilan usaha. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau orientasi awal.

Solusi yang ditawarkan untuk penyelesaian masalah yang dihadapi secara sistematis dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat antara lain adalah Pastikan semua karyawan memahami peraturan ini melalui pelatihan atau orientasi. Gunakan pendekatan yang seimbang antara penghargaan dan sanksi. Adakan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran pentingnya kedisiplinan. Dorong budaya kerja yang menghargai ketepatan waktu dan tanggung jawab. Gunakan sistem evaluasi untuk memberikan umpan balik konstruktif secara berkala. Berikan insentif bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Pelatihan disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan disiplin karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Uwewengo (2023) menunjukkan bahwa hasil uji kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo.

Tujuan program kedisiplinan dalam usaha fashion dapat dirancang untuk meningkatkan efisiensi, kualitas kerja, dan budaya profesional dalam perusahaan. Berikut beberapa tujuan spesifik yang dapat dicapai:

1. Meningkatkan Produktivitas Kerja: Dengan kedisiplinan, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih fokus, mematuhi jadwal, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif: Budaya disiplin dapat membantu menciptakan lingkungan yang terorganisir, nyaman, dan mendukung kolaborasi antar karyawan.
3. Menjamin Kualitas Produk dan Layanan: Kedisiplinan membantu memastikan setiap tahap produksi dan layanan dilakukan sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan.
4. Mengurangi Kesalahan dan Masalah Operasional: Dengan memastikan karyawan bekerja sesuai prosedur, risiko kesalahan atau hambatan operasional dapat diminimalkan.
5. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan: Pelayanan yang tepat waktu dan produk berkualitas tinggi, yang dihasilkan dari kedisiplinan, dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.
6. Memperkuat Reputasi Perusahaan: Perusahaan yang terkenal memiliki tim yang disiplin dan profesional cenderung lebih dipercaya oleh konsumen dan mitra bisnis.

Tim pengabdian masyarakat program studi manajemen mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh usaha fashion berdasarkan fenomena tersebut. Mereka memutuskan untuk mengadakan penyuluhan dengan judul "Peningkatan manajemen Kinerja pada usaha fashion "daster gemes solo (dgs)" Dukuh Jagalan Desa Pabelan Kec. Kartasura Kab. Sukoharjo " untuk memecahkan masalah tersebut.

Metode

Kegiatan Pengabdian Masyarakat Program Studi S1 Manajemen UNU Surakarta diselenggarakan di Usaha Fashion Dukuh Jagalan Desa Pabelan Kec. Kartasura Kab. Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah pada Rabu, 07 Mei 2025. Subjek kegiatan ini yakni Karyawan usaha fashion daster gemes solo (dgs) Kartasura berjumlah 20 orang. Adapun teknik pendekatan yang dilakukan dalam kegiatan ini meliputi: 1) penyuluhan, 2) diskusi dan 3) tanya jawab. Tim Pengabdian Masyarakat memberikan materi seputar konsep dasar dari program kedisiplinan dan kinerja. Penyampaian materi dilakukan oleh 2 orang dosen tetap dari Program Studi S1 Manajemen dan dibantu oleh 2 orang mahasiswa selama kegiatan berlangsung.

Hasil dan Pembahasan

Pengabdian Kepada Masyarakat diawali dengan melakukan evaluasi terhadap pengetahuan mitra tentang manajemen kinerja karyawan. Hasil evaluasi awal manajemen kinerja karyawan sebagian dari mereka mengetahui mengenai manajemen kinerja karyawan. Kegiatan dimulai dengan penyampaian materi mengenai manajemen kinerja yang baik meliputi disiplin kerja dari karyawan:

Disiplin waktu

Meliputi kehadiran serta kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Misalnya perusahaan menetapkan jam kerja pada pukul 08.00 – 16.00 , maka sebagai karyawan harus hadir dan selesai sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu jika Perusahaan memberi tugas yang harus diselesaikan, maka karyawan harus selesai tepat waktu.

Disiplin waktu antara lain:

1. Disiplin kehadiran kerja

2. Disiplin waktu dalam mengerjakan tugas
3. Disiplin waktu dalam mentaati aturan kerja antara lain: Tepat waktu hadir, Tepat waktu istirahat, Tepat waktu pulang

Hasil penelitian Fadilah (2023), masalah disiplin yang terjadi pada usaha Inboxmie ini yaitu kurangnya disiplin waktu pada karyawannya yaitu sering telat masuk kerja, serta tidak masu kerja tanpa keterangan yang jelas. Hal ini tentunya melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan pemilik usaha UMKM tersebut. Permasalahan yang terjadi dapat menyebabkan beberapa upaya yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tersebut adalah cara memberikan program orientasi kepada karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa permasalahan yang dihadapi UMKM ini. Yaitu kurang nya disiplin pada karyawan.salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas yaitu disiplin kerja.

Taat terhadap peraturan di tempat kerja :

Peraturan maupun tata tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada usaha fashion tersebut. Kesetiaan disini diartikan patuh dan taat dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Peraturan ditempat kerja antara lain :

1. Datang tepat waktu, apabila tidak bisa hadir atau terlambat, memberitahukan lewat WA, SMS, dan telephon.
2. Menjaga kebersihan tempat kerja
3. Pakaian, berpakaian bebas rapi, sopan, memakai celemek, sarung tangan dan penutup kepala.
4. Menjaga tempat kerja, kebersihan dan ketertiban tempat kerja
5. Bersikap ramah dan sopan terhadap konsumen
6. Menjaga ketertibandan keamanan rumah produksi dan tempat penjualan dengan lingkungan sekitar.
7. Selalu menjaga kerjasama dengan sesama karyawan dan menjadi tim kerja yang harmonis.
8. Mengkomonikasikan kepada bagian Rumah Tanga, apabila masalah listrik, pelayanan konsumen dll, dengan segera.

penyuluhan disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan disiplin karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Uwewengi (2023) menunjukkan bahwa hasil uji kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Ukm Kota Gorontalo. Hal inimenunjukkan jika semakin baik kediplinan yang dilakukan oleh seorang pegawai, maka produktivitas pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Gorontalo juga akan meningkat. Variabel kediplinan dalam menjelaskan variabel produktivitas sebesar 50,2% sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

Tanggung jawab dalam bekerja:

1. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang dapat diandalkan.
2. Melaksanakan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan usaha berjalan lancar.

Hasil penelitian mengenai tanggung jawab kerja Katili (2017)

1. Masih ada karyawan yang sering terlambat dalam waktu memulai pekerjaan, dimulai dari karyawan yang memiliki tugas dalam memproduksi perabot rumah tangga, sampai karyawan yang bertugassebagai penjual, kurang mentaati aturan serta kedisiplinan dalam bekerja .
2. Masih belum berjalan secara efisien dan tujuan yang diharapkan perusahaan belum bisa mencapai target sesuai pesanan para konsumen dan ada pula sebagian karyawan dalam menjalankan tugasnya masih ada yang terbelengket, hal ini bisa menimbulkan keterlambatan penyelesaian produk yang telah dipesan oleh konsumen.
3. Semangat kerja karyawan yang ada UD Fahmi Mebel masih kurang, ada juga terdapat hasil produksi perabotan lainnya yang tidak sesuai target pesanan atau jangka waktu yang telah ditentukan.
4. Inovasi kerja yang dilakukan karyawan yang ada di UD Fahmi Mebel masih belum sepenuhnya berjalan sesuai yang diharapkan, masih perlu pembenahan oleh pihak perusahaan.

Hasil evaluasi setelah diberikan sosialisasi mengenai disiplin kerja menunjukkan pemahaman yang baik disiplin kerja bagi karyawan untuk menaati peraturan yang ada di Usaha Fashion Daster Gemes Solo (dgs).

Adapun beberapa gambar kegiatan sebagai berikut:



Gambar 1. Pengisian daftar hadir



Gambar 2. Sambutan Ketua Pelaksana PKM dan Owner dgs



Gambar 3. Penyampaian materi



Gambar 4. Peserta dalam kegiatan sosialisasi



Gambar 5. Penyerahan kenang-kenangan



Gambar 6. Foto bersama

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil pengabdian mengenai tentang disiplin kerja pada usaha fashion Daster Gemes Solo (dgs) adalah : pengetahuan kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar meningkat 80%. Pengetahuan peningkatan ketaatan terha (A dap peraturan ditempat kerja meliputi sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada perusahaan. Kesetiaan disini diartikan patuh dan taatdalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan meningkatkan 80% , pengetahuan tanggung jawab dalam bekerja meliputi kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnyadan melaksanakan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya.

Ucapan Terima Kasih

Tim Pengabdian Masyarakat Program Studi S1 Manajemen UNU Surakarta mengucapkan terimakasih kepada mitra pengabdian masyarakat kami yakni LPPM UNU Surakarta, usaha fashion “daster gemes solo (dgs)” Dukuh Jagalan Desa Pabelan Kec. Kartasura Kab. Sukoharjo serta semua pihak yang telah membantu terlaksananya kegiatan ini..

Referensi

- Sartika Uwewengo, Abd Rahman Pakaya, Rizan Machmud (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Peoduktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo. Jambura. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 5, No 3 (2023)
- Muhammad Zaenal Arifin, Hadi Sasana. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Volume 2 ISSUE 6 (2022).
- Ebert, Ronald J. & Ricky W. Griffin, 2007, Bisnis, Alih Bahasa Rd. Soemarnagara, Jakarta.
- Iskandar, M. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. YUME: Journal of Management, 4(3), 577–592. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix> .
- Yulia Nur Fadilah, Dhea Amelia Putri, Dwi Epty Hidayaty, Santi Pertiwi Hari Sandi4. Work Discipline on the Performance of UMKM Inboxmie Employees. Journal of Finance and Business Digital (JFBD) Vol. 2, No. 2, 2023: 97-104. (DOI prefik: <https://doi.org/10.55927/jfbd.v2i2.4473> ISSN-E: 2964-8688
- Andi Yusuf Katili & Yuliana Kaluku (2017). Tanggung Jawab Karyawan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Di Usaha Dagang Fahmi Meubel Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Volume IV Nomor 2 Desember 2017