



Pelatihan Pembuatan dan Pengawasan Evaluasi Kinerja Administrasi Produksi Pada UKM Mamin Pakis Malang

Manufacturing Training And Supervision Of Production Administration Performance Evaluation At Msmes Mamin Pakis Malang "

Made Iska Aprilita Wardani^{1*}, Muhammad Hasyim Ashari², Tasnim Nikmatullah Realita³,
Moh. Shabri S.⁴, Kristin Juwita⁵

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indocakti, Malang

⁵ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara

*made.iska5485@gmail.com

Article History:

Received: Maret 29, 2024;

Accepted: April 29, 2024;

Published: Mei 31, 2024;

Keywords: Training,

Evaluation, Administration

Production, Performance

Abstract. The effectiveness and efficiency of the production administration at MSMEs MAMIN Pakis process needs to be supported by competent human resources. The reason for the dedication is because the production administration system is not yet perfect. The aim is to provide practical knowledge of strategy and application of performance evaluation in a continuous improvement manner. Targets of a continuous structured work evaluation system and employee motivation in improving performance. The training process carried out, namely manual data collection, structured recording of integrated production application program input for each department, provides important insight and becomes the basis for progress so that the discipline of manual data input and programs becomes an error controller. Activities processed from analysis of errors in inputting service release materials increase success and insight into production administration performance in a sustainable manner.

Abstrak. Efektivitas dan efisiensi proses administrasi produksi UKM MAMIN Pakis perlu didukung sumber daya manusia yang berkompeten. Alasan dilakukannya pengabdian ini karena sistem administrasi produksi belum terbentuk sempurna. Tujuannya memberi pengetahuan, praktek, strategi dan pengaplikasian evaluasi kinerja secara *continous improvement*. Target sasaran sistem evaluasi kerja terstruktur; berkelanjutan; dan motivasi karyawan dalam perbaikan kinerja. Proses pelatihan yang dilakukan yakni pendataan manual; pencatatan terstruktur, input program aplikasi produksi yang terintegrasi tiap departemen, memberi wawasan pentingnya dan menjadi dasar kemajuan, sehingga disiplin input data manual maupun program menjadi pengendali kesalahan. Kegiatan diolah dari analisa kesalahan penginputan Material Release (MR). Hasil Pengabdian ini diharapkan meningkatkan keberhasilan dan wawasan kinerja administrasi produksi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan, Evaluasi, Administrasi Produksi, Kinerja

PENDAHULUAN

Peran Industri makanan ringan terhadap perekonomian menjadi tumpuan angkatan kerja di area tersebut. Usaha tersebut harus dikelola dengan baik dan lebih profesional. Diharapkan usaha tersebut berdaya saing dan berkontribusi terhadap masyarakat luas. Kemampuan mengelola usaha dengan menggiatkan karyawan agar terus bergerak dan mempertahankan organisasi.

UKM mamin Pakis adalah usaha industri makanan yang dalam kegiatan operasionalnya yang dituntut menjadikan usaha efisien dari segi materi, SDM maupun sarana dan prasarana.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi usaha supaya mempunyai keunggulan bersaing. Proses produksi kegiatan operasional utama dalam perusahaan dan harus dilakukan proses pengendalian dalam penyelesaian proses administrasi operasional produksi. Alasan pengabdian di UKM mamin Pakis adalah usaha kecil yang mulai berkembang dan membutuhkan pelatihan dan pengawasan evaluasi kerjanya terutama bagian administrasi produksi.

Sistem administrasi Sumber Daya Manusia belum terbentuk sempurna, sehingga masih membutuhkan pelatihan pembuatan dan pengawasan terhadap Evaluasi Kinerja. Dalam kegiatan pengabdian pelatihan pembuatan dan pengawasan evaluasi kinerja administrasi produksi pada UKM mamin Pakis Malang ini diharapkan mampu membantu proses pengevaluasian kinerja SDM yang lebih baik.

Evaluasi kinerja merupakan upaya menilai prestasi dan bertujuan meningkatkan kinerja karyawan maupun general. Evaluasi kerja merupakan penilaian pelaksanaan tugas karyawan secara sistematis yakni dengan cara membandingkan beberapa hasil kerja dalam suatu periode tertentu (Tafonao, 2023).

Evaluasi kinerja memiliki asumsi bahwa karyawan memahami standar kerja, dan pihak personalia memberikan *feed back*, pengembangan, dan insentif untuk mengurangi kinerja yang kurang maksimal dan sebagai motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Evaluasi kerja berfungsi mengukur kinerja dan kemajuan organisasi. Dalam evaluasi kerja, pihak penilai mampu memotivasi dan meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi tercapai. Evaluasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan menunjukkan hasil penilaian kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan pada periode selanjutnya. Hal ini karena karyawan merasa ada umpan balik dari atasannya, sehingga karyawan terpacu bekerja lebih baik lagi.

Kompetensi SDM berupa pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pengusaha UKM mempengaruhi kinerja. Pengetahuan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan formal mengenai pekerjaan, pengetahuan keuangan maupun produk dan konsumen berpengaruh terhadap kinerja UKM. Ketrampilan SDM mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketrampilan berkomunikasi, bekerjasama maupun administrasi berpengaruh positif terhadap kinerja UKM. Kemampuan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja UKM yang menunjukkan bahwa kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, berinovasi, mengendalikan tiap pekerjaan maupun kesiapan menghadapi perubahan situasi ataupun lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Chalimah, 2021).

Evaluasi kinerja administrasi produksi menjadikan kedisiplinan sebagai salah satu item hasil evaluasinya. Karyawan bagian administrasi membutuhkan kedisiplinan untuk menunjang kinerjanya lebih maksimal dan sesuai tujuan. Hal ini didukung pernyataan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja

akan meningkatkan kinerja. Penilaian kinerja adalah sistem formal digunakan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Disiplin kerja berperan sebagai mediasi antara sistem penilaian terhadap kinerja. Maka semakin baik sistem penilaian kinerja akan mempengaruhi disiplin kerja dan berdampak pula pada kinerja. Sistem penilaian kinerja yang ditetapkan perusahaan menjadikan disiplin karyawan lebih tinggi, sehingga akan membuat kinerja meningkat (Widyaningtyas & Suharti, 2022).

Kinerja administrasi produksi juga membutuhkan pengawasan dan pengendalian secara berkelanjutan agar sesuai track dan tujuan perusahaan. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang meyakinkan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan. Pengendalian bertujuan dan diaplikasikan pada organisasional dan fungsional dengan beberapa cara agar menjadi lebih baik. Selain memastikan tindakan berkenaan dengan resiko, memberikan keyakinan bahwa aktivitas yang diperlukan telah dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Pengawasan bertujuan agar kualitas pengendalian tidak akan terganggu dengan berbagai cara seperti kurangnya ketaatan, kondisi yang berubah atau bahkan salah pergantian. Pengawasan dapat dilaksanakan melalui aktivitas yang berkelanjutan. Hal ini juga menandakan suatu lingkungan pengendalian yang penuh kesadaran. Hal ini ditujukan agar mampu mengatur dan mengendalikan setiap kegiatan sehingga dapat meminimalisir kecurangan dan kesalahan kinerja (Lasso, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian (Putri et al., 2023) bahwa secara simultan Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Semakin baiknya Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM dan semakin tinggi tingkat kompetensi yang dioptimalkan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatnya Kinerja.

Evaluasi kinerja untuk mengukur pengaruh proses kegiatan pelatihan bagi skill karyawan. Dari proses evaluasi dapat dilihat apakah proses pelatihan yang diberikan kepada karyawan memenuhi kebutuhan karyawan atau tidak dan apakah proses pelatihan ini berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan (Miftahuddin et al., 2019).

Kinerja usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dipengaruhi oleh faktor internal yakni aspek SDM, keuangan, teknis dan operasional serta pasar dan pemasaran akan membantu pemilik UMKM untuk mencapai penjualan, permodalan, pendapatan dan pertumbuhan pasar. Selain itu juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu peran aktor eksternal dalam melakukan kegiatan pelatihan dan pendidikan bagi para pelaku pelaku UMKM, serta kemudahan mereka dalam mengakses izin usaha serta pemberian fasilitas dan modal usaha akan mendorong peningkatan kinerja UMKM di bawahnya (Windasari; & Wilandari, 2022).

Dalam pengabdian ini dilakukan pelatihan pembuatan dan pengawasan evaluasi kinerja pada administrasi produksi agar manajemen dapat mengetahui analisa jumlah kesalahan yang dilakukan dalam administrasi produksi, mengawasi macam kesalahan-kesalahan yang timbul dalam proses input, mengendalikan proses SDM dalam proses disiplin input data, ketelitian, standar kinerja, efisiensi dan proses pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun tujuan pengabdian ini adalah memberikan pengetahuan dan praktek lapang mengenai pelatihan pembuatan dan pengawasan evaluasi kinerja dan strategi dan peggaplikasian evaluasi kinerja secara *continuous improvement*.

Adapun manfaat pengabdian ini adalah sebagai bahan informasi dan wawasan mengenai pembuatan dan pengawasan evaluasi kinerja bagi Mitra, sebagai proses pembelajaran dan pengalaman yang nyata serta dapat menerapkan dan membandingkan antara teori dengan kondisi

yang sebenarnya di lapang dan khasanah strategi dan keilmuan lapang di dalam lembaga bagi pihak pengabdian.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang diambil dari gambaran kinerja administrasi produksi UKM MAMIN Pakis Malang. Lokasi Pengabdian di JL. Raya Pakis Kabupaten Malang. Metode ini menggambarkan hasil data pelatihan dan pengawasan kinerja terstruktur yang diamati dan dianalisa dari para karyawan administrasi produksi.

Dimana dalam metode ini menyajikan secara langsung hasil pengabdian dan mitra yang berupa data-data terukur yang dianalisis sehingga menjadi lebih mudah dalam memahami fenomena yang terjadi dilapangan.

Adapun target dan sasaran yang di ingin diwujudkan adalah 1) terbentuk sistem evaluasi kerja yang terstruktur; 2) adanya pembuatan dan pengawasan evaluasi kinerja secara *continuous improvement* area produksi sehingga lebih efisien; 3) lebih memotivasi karyawan untuk lebih memperbaiki kinerjanya.

Solusi yang disepakati bersama dengan mitra dari persoalan dapat diprioritaskan sebagai berikut:

- a) Sistem evaluasi kerja selama ini masih belum sesuai, sehingga terkadang berakibat kurang efisien dan efektif. Untuk itu solusinya adalah memberikan pelatihan pembuatan dan pengawasan mengenai sistem evaluasi kerja.
- b) Pengawasan evaluasi kinerja masih kurang maksimal dan tidak terus menerus dan berkelanjutan. Untuk itu solusinya adalah dengan melakukan pelatihan dan pendampingan pengawasan kinerja karyawan administrasi produksi.
- c) Adanya laporan hasil berupa *hardcover* dan artikel jurnal yang digunakan sebagai sarana pembelajaran untuk internal perusahaan dan eksternal perusahaan.

Adapun permasalahan yang timbul selama pelatihan pembuatan dan pengawasan Evaluasi Kinerja adalah:

- 1) Tingkat pendidikan karyawan administrasi masih kurang memenuhi syarat.
- 2) Kurangnya koordinasi pengawasan evaluasi kinerja baik dari supervisor, manajer maupun karyawan itu sendiri.
- 3) Analisa Evaluasi Kinerja tidak dijalankan secara *continuous improvement*

Partisipasi mitra yaitu 1) memberikan kesempatan atau peluang kerjasama untuk mengeksplorasi evaluasi kinerja administrasi produksi, 2) memberikan support informasi-informasi, 3) dokumentasi/foto yang diperlukan oleh peserta pengabdian, 4) bersama belajar memperbaiki dan mengembangkan sistem maupun manajemen kinerja khususnya dalam evaluasi kinerja administrasi produksi.

HASIL

Analisa Evaluasi Kinerja





A. Analisa Evaluasi Kinerja Terdahulu

UKM Mamin Pakis adalah usaha makanan yang menjalani aktivitas produksi sudah

sejak 17 tahun yang lalu atau sekitar tahun 2006 akhir. Untuk mendukung hal tersebut maka kami menjadikan moment tersebut untuk membuat mempunyai program pelatihan dan pengawasan evaluasi kinerja administrasi produksi. Adapun pentingnya keseluruhan program ini adalah agar mampu mendukung kinerja karyawan berjalan sesuai standart kinerja dan tujuan, mampu berjalan secara efisien, efektif aman dan terkendali.

Pelaksanaan pelatihan dan pengawasan evaluasi kinerja terhadap karyawan di UKM Mamin tidaklah mudah, apalagi karyawan sistem adaptasinya kurang dan level pendidikan rata-rata rendah. Namun, dengan adanya pengabdian ini secara tidak langsung sistem pelatihan dan pengawasan evaluasi kinerja secara konsisten maka tidak ada sesuatu yang tidak dapat dilaksanakan dan diaplikasikan dengan baik.

Tabel 1. Gambar Analisa Evaluasi Kinerja yang lama

 <p>1. Pencatatan manual produksi menggunakan kertas saja dengan resiko hilang, dan lupa.</p>	 <p>2. Proses administrasi mengandalkan bagian administrasi saja, yang lain tidak didelegasikan sehingga resiko proses tidak dicatat itu ada.</p>
 <p>3. Proses kendali administrasi pusat lebih lama dikarenakan versi manualnya tidak disiplin mencatat akhirnya tidak efisien</p>	 <p>4. Ketidaksiplinan karyawan juga menyebabkan proses administrasi berjalan tidak sesuai target.</p>

B. Analisa SWOT dalam Kinerja

Hasil dari SWOT analisis secara umum dalam Analisa (SO) yaitu kekuatan (*strength*) dibanding peluang (*opportunity*), Kekuatan mampu dimaksimalkan berdasarkan peluang yang ada, sehingga strategi SO dapat menggunakan kekuatan dengan memanfaatkan peluang yang ada yakni : 1) Membuat promosi produk dan strategi pemasaran; 2) Memperluas rekan kerja dan link untuk memperbesar usaha, 3) Meningkatkan kualitas SDM, pembelajaran SDM dan teknologi.

Analisa Strategi WO, menunjukan bahwa peluang (*opportunity*) dibanding kelemahan (*weakness*), yakni: 1) Membuat sistem pengendalian dan pengawasan mengenai kedisiplinan

dan kinerja lainnya; 2) Mulai melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan; 3) Mulai membuat standart kinerja dan job deskripsi.

Tabel 2. Analisa SWOT dalam kinerja administrasi UKM MAMIN

Strategi SO	STRENGTH	WEAKNESS	Strategi WO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat promosi produk dan strategi pemasaran 2. Memperluas rekan kerja dan link untuk memperbesar usaha 3. Meningkatkan kualitas SDM, pembelajaran SDM dan teknologi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. UKM memberi apresiasi berupa upah kepada karyawannya. 2. Produk mempunyai banyak spesifikasi macamnya.. 3. Lokasi dekat jalan raya. 4. Karyawan loyal terhadap UKM 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan masih belum disiplin atas pekerjaannya. 2. Belum ada Standart Kinerja dan Standart Operasional Prosedur sesuai job deskripsi. 3. Sistem pengendalian dan pengawasan kinerja yang belum ada 4. Belum ada kesadaran akan pengembangan usaha dan teknologi.. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat sistem pengendalian dan pengawasan mengenai kedisiplinan dan kinerja lainnya. 2. Mulai melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan. 3. Mulai membuat standart kinerja dan job deskripsi.
Strategi ST	OPPORTUNITY	THREAT	Strategi WT
<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga kualitas kerja untuk menghadapi persaingan. 2. Mengevaluasi karyawan dengan penyesuaian reward dan punishment, sehingga kedisiplinan dan loyalitas karyawan lebih terjaga. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi UKM strategis, mampu mencapai konsumen dari luar 2. Personal karyawan masih mau belajar mengenai administrasi dan teknologi 3. Personal karyawan mau menjalankan penilaian atau evaluasi kinerja 4. UKM ini mempunyai potensi perkembangan usaha yang besar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang perhatian dari pihak pengembang dan pemilik UKM. 2. Tingkat persaingan usaha yang tinggi dari pesaing 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi untuk menghadapi persaingan. 2. Memberikan pelatihan kerja secara konsisten terhadap administrasi dan tanggap teknologi dan aplikasi.

Analisis Strategi ST, menunjukkan kekuatan (*strength*) dibandingkan tantangan (*threat*), kekuatan bisa mengatasi tantangan yang ada dengan cara: 1) Menjaga kualitas kerja untuk menghadapi persaingan; 2) Mengevaluasi karyawan dengan penyesuaian reward dan punishment, sehingga kedisiplinan dan loyalitas karyawan lebih terjaga.

Analisis Strategi WT, menunjukkan bahwa tantangan (*threat*) dibanding kelemahan (*weakness*), dengan cara; 1) Meningkatkan kompetensi untuk menghadapi persaingan. 2) Memberikan pelatihan kerja secara konsisten terhadap administrasi dan tanggap teknologi dan aplikasi.

C. Hasil Evaluasi Kinerja

Dalam pengabdian ini adapun proses pelatihan dan pengawasan kinerja administrasi

produksi yang dilakukan adalah :

1. Melakukan pendataan secara manual
 - a) Konsep pendataan administrasi secara *continuous improvement* belum disiplin digunakan .
 - b) Pencatatan stock masih belum intens, sehingga data stock, rugi maupun laba masih belum bisa terdeteksi dengan baik.
2. Melakukan pembelajaran pencatatan terstruktur
 - a) Pencatatan terstruktur mengenai *material release* belum tercapai dengan baik dan konsisten, sehingga diperlukan pelatihan pembelajaran pencatatan yang lebih baik.
 - b) Administrasi produksi yang terhubung dengan banyak aspek, termasuk gudang bahan baku, gudang packing, *marketing* dan lain-lain, menjadikan pelatihan pembuatan dan pengawasan evaluasi kinerja administrasi produksi pada UKM MAMIN Pakis Malang ini penting dan harus diperbaiki supaya lebih benar, rapi, teratur dan menjadi efisien.
3. Melaksanakan pelatihan dan pengawasan input program aplikasi produksi yang terhubung oleh berbagai departemen.
4. Memberikan wawasan bahwa sebuah data adalah penting dan menjadi dasar kemajuan sebuah organisasi atau usaha UKM MAMIN ini. Sehingga kedisiplinan penginputan data baik manual maupun program menjadi item utama pengendali kesalahan yang lebih besar.

Dalam 3 bulan pelatihan pembuatan dan pengawasan kinerja administrasi produksi, hasilnya belum maksimal dan signifikan ada perubahan yang lebih baik. Namun, proses pelatihan ini harus tetap diberikan apresiasi karena bagaimanapun ada proses perubahan yang tidak semudah membalikkan telapak tangan. Usaha pembelajaran tenaga administrasi produksi yang lebih banyak mengeluarkan tenaga dan perhatian penuh dikarenakan adanya pengetahuan dan pembelajaran yang kurang dari karyawan tersebut.

Pada UKM MAMIN Pakis terdapat 5 cabang, yakni area A, B, MD, BN dan C. Area BN menjadi pusat pengabdian dan yang lain mengikuti secara online by whatsapp, telepon, email, program aplikasi produksi.

Pada gambar 6, terdapat grafik yang menggambarkan pola kesalahan administrasi produksi dalam pelatihan pembuatan dan pengawasan evaluasi kinerja. Yang paling signifikan dalam penurunan kesalahan adalah cabang BN yaitu pusat produksi. Dari 75,97% menurun hingga 27,38% pada bulan September sampai 12,96% di bulan Oktober. Hasil tersebut menjadi terlalu berbeda dengan cabang-cabang lain dikarenakan pada cabang BN adalah pusat yang mengolah produksi dan packing sekaligus dengan item-item lebih banyak dan bermacam.

Sedangkan pada cabang MD yang juga mengolah produksi dan packing lebih sedikit dari cabang BN, kesalahan menurun dari 15,88% hingga 8,56% dengan fluktuasi bulan September. Hal ini dikarenakan ada ketidakdisiplinan penginputan sehingga banyak keterlambatan dan kurangnya ketelitian dari para administrator.

Pada cabang A kesalahan juga mengalami fluktuasi dari 6,76% hingga ke 5,42% kemudian untuk naik kembali 15,54 %. Hal ini menjadi pengingat bahwa ketidakkonsistenan, kurangnya ketelitian dan ketidakdisiplinan akan mampu membuat kesalahan fatal dalam administrasi dan pencatatan produksi, sehingga akan terjadi ketidakefisienan dan kerugian. Begitu pula untuk cabang B, yang mengalami penurunan

kesalahan dari 18,86% ke 10,84% pada bulan September dan 5% pada bulan Oktober.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan pembuatan dan pengawasan evaluasi kinerja sangat penting dan memberikan imbas positif pada perbaikan kinerja.

Salah satu Evaluasi pelatihan pembuatan dan pengawasan kinerja administrasi produksi UKM MAMIN dikelola dan diolah dari analisa kesalahan penginputan Material Release (MR) yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Evaluasi Pelatihan dan Pengawasan Kinerja Administrasi Produksi



Gambar 1. Evaluasi Performance dari Material Release

AGUSTUS 2023

NO	CABANG	JML TUGAS	JML KESALAHAN	% KESALAHAN ADM	STATUS	KETERANGAN
1	A	148	10	6.76	OK	LAPORAN HAMPIR TIAP HARI
2	B	175	33	18.86	NOT OK	LAPORAN 1 MINGGU SEKALI
3	MD	170	27	15.88	NOT OK	TIAP HARI TIDAK SELALU DILAPORKAN, PERHITUNGAN UNTUK TUGAS YANG TERLAPOR SAJA
4	BN	129	98	75.97	NOT OK	PENAMBAHAN ADM BARU, TIAP HARI TIDAK SELALU DILAPORKAN, PERHITUNGAN UNTUK TUGAS YANG TERLAPOR SAJA
5	C	unknow	unknow	unknow	unknow	

Gambar 2. Evaluasi MR admin per Agustus 2023

SEPTEMBER 2023

NO	CABANG	JML TUGAS	JML KESALAHAN	% KESALAHAN ADM	STATUS	KETERANGAN
1	A	166	9	5.42	OK	
2	B	166	18	10.84	NOT OK	
3	MD	315	19	6.03	OK	
4	BN	588	161	27.38	NOT OK	
5	C	unknow	unknow	unknow		

Gambar 3. Evaluasi MR admin per September 2023

OKTOBER 2023

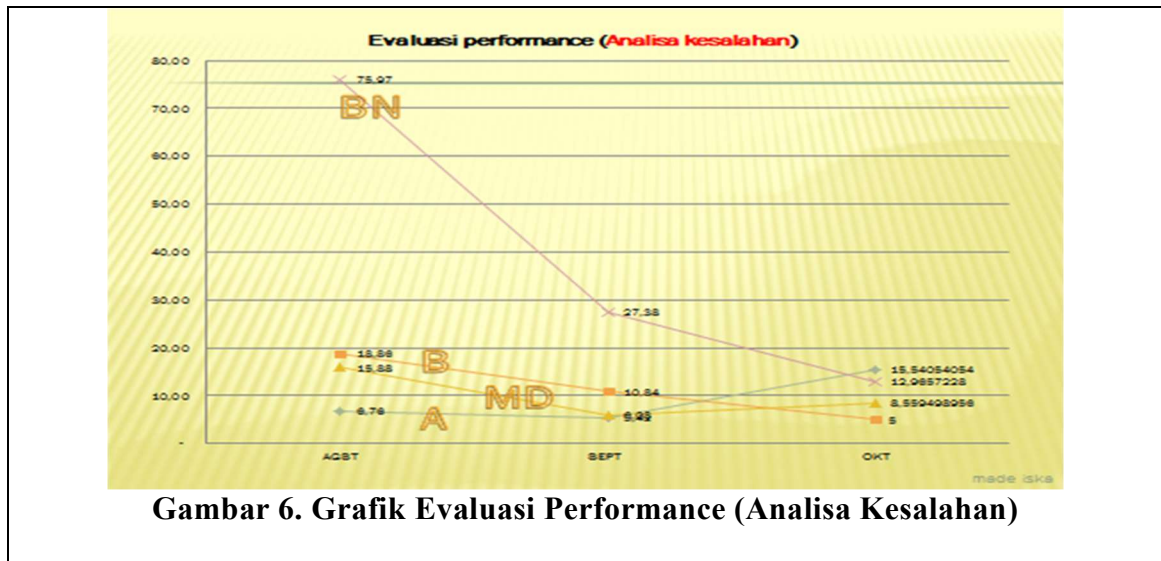
NO	CABANG	JML TUGAS	JML KESALAHAN	% KESALAHAN ADM	STATUS	KETERANGAN
1	A	148	23	15.54	OK	
2	B	120	6	5.00	NOT OK	
3	MD	479	41	8.56	OK	
4	BN	671	87	12.97	NOT OK	
5	C					

Gambar 4. Evaluasi MR admin per Oktober 2023

REKAP EVALUASI PERFORMANCE

NO	NAMA CABANG	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES
1	A								6.76	5.42	15.54		
2	B								18.86	10.84	5		
3	MD								15.88	6.03	8.56		
4	BN								75.97	27.38	12.96		
5	C												

Gambar 5. Rekap Evaluasi MR admin per Agustus - Oktober 2023



Gambar 6. Grafik Evaluasi Performance (Analisa Kesalahan)

D. Evaluasi terhadap program pengabdian secara keseluruhan

- Kinerja administrasi produksi harus dirinci dan ada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang terstruktur.
- Perlu adanya motivasi untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja administrasi yang dicapai.
- Perlu adanya pelatihan dan pengawasan kinerja administrasi produksi secara konsisten dan berkelanjutan atau *continuous improvement*.

Kendala Kegiatan

Adapun beberapa kendala pengabdian yang menjadikan prosesnya tidak semestinya yaitu:

- pemilik usaha kurang memberi perhatian terhadap kinerja administrasi produksi
- kegiatan administrasi belum terlaksana dengan baik dan disiplin.
- pembuatan evaluasi kinerja produksi jarang dilakukan secara tertulis dan terstruktur.

Peluang dan Tantangan Pengabdian

Pengabdian pada UKM MAMIN Pakis ini mampu meningkatkan strategi dan evaluasi administrasi produksi serta menjadi wawasan penting bagi strategi administrasi secara berkelanjutan. Kegiatan ini mampu mendukung proses *“Melejitkan Karier”* bagi dosen penyuluh, serta secara tidak langsung kepada pemilik usaha maupun karyawan sebagai penerima materi.

DISKUSI

Di tahapan evaluasi pelatihan tim UKM MAMIN masih belum melaksanakan evaluasi dengan menilai ataupun menguji kemampuan para karyawan administrasi dari sebelum dan sesudah pelatihan dilaksanakan. Selama ini yang dilakukan adalah hanya terbatas pada reaksi yang berupa pengamatan kinerja 3 bulan secara kontinyu. Dalam pengembangan tahap SDM mulai mengetahui kebutuhan pelatihan, tujuan dan sasaran, beberapa program pelatihan, aturan dan pelaksanaan program pelatihan.

Dalam pengabdian ini layout evaluasi kinerja administrasi produksi dibuat lebih mudah dalam bertransaksi dari segi administrasi produksi. Adapun pengaruh positif dalam pengabdian ini adalah semakin baik proses dan hasil evaluasi kinerja maka kedisiplinan meningkat, begitu pula sebaliknya semakin disiplin karyawan maka akan semakin baik pula hasil evaluasi kerjanya. Hal ini didukung penelitian (Widyaningtyas & Suharti, 2022), dimana sistem penilaian kinerja meningkatkan disiplin kerja dan juga semakin baik disiplin kerjanya berpengaruh positif signifikan terhadap kerjanya.

Beberapa hasil penelitian memberikan implikasi bahwa pengabdian ini memperhatikan proses pengembangan evaluasi kinerja yang konsisten dan berkelanjutan yang bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan kegiatan proses penginputan dan evaluasi kinerja sehingga memberikan manfaat yang positif. Pengabdian ini mendukung hasil beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja personal dan kinerja perusahaan.

Manajemen SDM mempunyai banyak aktivitas dengan tujuan utama menjadikan "orang yang tepat di tempat yang tepat" untuk mendukung operasional usaha yang sukses dengan efisiensi dan koordinasi tim. Dan manajemen SDM mempunyai fungsi manajemen tingkat atas di bawah tanggung jawab yang secara langsung berpengaruh terhadap semua SDM perusahaan (Rihardi, 2021). Hal ini juga termasuk tugas manajemen SDM dalam pelatihan dan pengawasan pembuatan evaluasi kinerja administrasi produksi pada UKM MAMIN Pakis Malang.

KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Kegiatan Pengabdian Masyarakat "PELATIHAN PEMBUATAN DAN PENGAWASAN EVALUASI KINERJA ADMINISTRASI PRODUKSI PADA UKM MAMIN PAKIS MALANG" sangat berguna dan bermanfaat membantu dalam peluang meningkatkan keberhasilan kinerja UKM tersebut. Selain itu dapat menjadi program penting serta menambah wawasan kinerja administrasi produksi secara berkelanjutan. Dan diharapkan mampu mendukung proses "Melejitkan Karier" bagi mahasiswa dan dosen sebagai penyuluh.

4.2 Saran

Dalam pengabdian ini dibutuhkan penanganan yang berkelanjutan untuk memberikan keberhasilan dan kemajuan untuk meningkatkan kinerja produksi secara spesifik administrasi maupun general UKM MAMIN Pakis. Dalam pengelolaan UKM MAMIN Pakis harus mau melakukan pembelajaran dan perbaikan secara langsung guna meningkatkan kinerja secara general.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan Yang Maha Kuasa karena hanya dengan kekuatannya segalanya mampu berjalan sesuai kehendaknya.

Kesempatan untuk menyelesaikan Program Pengabdian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) INDOÇAKTI Malang tidak terlepas dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Melalui tulisan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Pihak UKM MAMIN Pakis Malang atas kesempatan melaksanakan pengabdian di area produksi usahanya.
2. Bapak/Ibu Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) INDOÇAKTI Malang.
3. Bapak/Ibu Ketua LPPM, yang telah memberikan kesempatan dan arahan pengabdian ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Rekan-rekan dosen yang melaksanakan pengabdian dan penelitian yang tidak pernah berhenti memberikan semangat serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian pengabdian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Chalimah, C. ; D. M. T. B. S. (2021). Kompetensi Sumberdaya Manusia (Sdm) Dan Pekalongan. *Repository.Unikal*, 3. <http://repository.unikal.ac.id/id/eprint/127>
- Lasso, A. B. (2016). *PENGARUH PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. BROTHER SILVER Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 5(November).
- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16. <https://doi.org/10.15575/Fakultas>
- Putri, A. R., Barlian, B., & Arisman, H. A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmoni Tasikmalaya*.
- Rihardi, E. L. (2021). *Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah keunggulan kompetitif pada industri pariwisata dan perhotelan*. 2(1), 10–20.
- Tafonao, Y. (2023). *HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN*. 6(2), 118–129.
- Widyaningtyas, A. S., & Suharti, L. (2022). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Menggunakan Rating Bintang Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 131–140. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n2.p131-140>
- Windasari, V., & Wilandari, A. (2022). IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN KINERJA UMKM PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ekonomika*, 13(Kinerja), 189–204.