

ANALISIS STRUKTUR JABATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN PEMBERIAN REWARD PADA UMKM

Naqia Maqfirah
naqiamaghfirah@gmail.com
Universitas Teuku Umar

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pentingnya struktur jabatan dalam meningkatkan kinerja serta kaitannya dengan pemberian reward pada UMKM. Banyak usaha kecil yang masih menjalankan aktivitas bisnis secara sederhana tanpa pembagian tugas yang jelas. Kondisi ini sering membuat pekerjaan tidak terarah dan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja. Penulisan ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan menggambarkan kondisi yang sering terjadi dalam pengelolaan UMKM. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa struktur jabatan yang jelas dapat membantu meningkatkan kinerja karena setiap individu memahami perannya masing-masing. Selain itu, adanya struktur jabatan juga mempermudah pemilik usaha dalam memberikan reward secara adil dan transparan. Dengan sistem yang lebih terorganisir, UMKM memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dan bersaing di pasar.

Kata Kunci: Struktur Jabatan, Kinerja, Reward, UMKM.

ABSTRACT

This study examines the importance of job structure in improving performance and its relationship to reward provision in MSMEs. Many small businesses still operate in a simplistic manner without a clear division of tasks. This often leads to unfocused work and reduced effectiveness. This paper uses a descriptive approach to describe conditions frequently encountered in MSME management. The results indicate that a clear job structure can help improve performance because each individual understands their respective roles. Furthermore, a job structure also makes it easier for business owners to provide rewards fairly and transparently. With a more organized system, MSMEs have a greater opportunity to grow and compete in the market.

Keywords: Job Structure, Performance, Reward, Msmes.

PENDAHULUAN

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) sudah lama dikenal sebagai salah satu penopang ekonomi masyarakat. Di berbagai daerah, UMKM hadir sebagai solusi bagi masyarakat untuk mendapatkan penghasilan, baik dalam skala kecil maupun yang sudah mulai berkembang. Tidak sedikit usaha yang awalnya sederhana, seperti usaha rumahan, kemudian berkembang menjadi usaha yang lebih besar.

Walaupun memiliki peran yang cukup penting, banyak UMKM yang masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan usahanya. Salah satu masalah yang cukup sering ditemui adalah belum adanya struktur jabatan yang jelas dalam organisasi usaha. Banyak pelaku UMKM yang masih menjalankan usahanya secara fleksibel tanpa pembagian tugas yang terarah.

Dalam praktiknya, satu orang sering memegang beberapa peran sekaligus. Misalnya, pemilik usaha juga bertugas sebagai pengelola keuangan, bagian pemasaran, bahkan ikut langsung dalam proses produksi. Kondisi seperti ini memang terasa praktis di awal, tetapi dalam jangka panjang bisa menimbulkan masalah, terutama jika usaha mulai berkembang dan membutuhkan pengelolaan yang lebih rapi.

Ketidaktepatan struktur jabatan sering membuat pekerjaan menjadi tidak efektif. Ada tugas yang dikerjakan secara berulang, ada juga yang justru terabaikan. Selain itu, kondisi ini juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka tidak memiliki batasan tugas

yang jelas.

Masalah lain yang tidak kalah penting adalah pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan. Dalam banyak UMKM, sistem reward belum diterapkan secara terstruktur. Hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan karena karyawan merasa usaha mereka tidak dihargai secara adil.

Padahal, reward memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih semangat dalam bekerja dan lebih loyal terhadap usaha. Oleh karena itu, perlu adanya sistem yang jelas agar pemberian reward bisa dilakukan secara tepat.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk membahas bagaimana struktur jabatan dapat membantu meningkatkan kinerja sekaligus mendukung sistem pemberian reward dalam UMKM.

Seiring dengan perkembangan zaman, UMKM juga mengalami banyak perubahan, terutama dalam hal persaingan usaha. Saat ini, pelaku UMKM tidak hanya bersaing dengan usaha sejenis di lingkungan sekitar, tetapi juga dengan produk dari luar daerah bahkan luar negeri. Kondisi ini menuntut pelaku usaha untuk lebih serius dalam mengelola bisnisnya agar tetap bisa bertahan dan berkembang.

Namun, dalam praktiknya masih banyak UMKM yang belum menerapkan sistem manajemen yang baik. Salah satu masalah yang sering ditemui adalah belum adanya struktur jabatan yang jelas dalam usaha tersebut. Banyak pelaku UMKM yang menjalankan usahanya secara sederhana tanpa pembagian tugas yang terarah. Hal ini biasanya terjadi karena usaha masih dalam skala kecil atau karena keterbatasan jumlah tenaga kerja.

Dalam kondisi seperti ini, pemilik usaha sering merangkap berbagai peran sekaligus, mulai dari mengatur keuangan, melakukan produksi, hingga memasarkan produk. Meskipun terlihat efisien, cara kerja seperti ini sebenarnya memiliki risiko, terutama jika usaha mulai berkembang. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan, kesalahan dalam pengambilan keputusan, serta menurunnya kualitas kerja.

Selain itu, karyawan yang bekerja dalam UMKM juga sering kali tidak memiliki deskripsi tugas yang jelas. Mereka hanya bekerja berdasarkan perintah tanpa memahami secara pasti tanggung jawabnya. Hal ini dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tidak terarah dan sulit untuk diukur hasilnya. Dalam jangka panjang, kondisi ini bisa berdampak pada menurunnya kinerja usaha secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu usaha. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan usaha. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, maka usaha akan sulit untuk berkembang. Oleh karena itu, penting bagi pelaku UMKM untuk menciptakan sistem kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan struktur jabatan yang jelas. Struktur jabatan tidak harus rumit, tetapi cukup dengan pembagian tugas yang sesuai dengan kebutuhan usaha. Dengan adanya struktur ini, setiap orang dapat mengetahui perannya masing-masing sehingga pekerjaan menjadi lebih terorganisir.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, struktur jabatan juga berkaitan dengan sistem pemberian reward. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Dalam UMKM, reward sering kali belum diberikan secara teratur karena belum adanya sistem penilaian yang jelas.

Padahal, reward memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih semangat dalam bekerja dan cenderung lebih loyal terhadap usaha. Sebaliknya, jika tidak ada penghargaan yang jelas, karyawan bisa merasa kurang diperhatikan dan motivasi kerjanya menurun.

Dalam banyak kasus, pemberian reward yang tidak adil dapat menimbulkan masalah dalam lingkungan kerja. Misalnya, ada karyawan yang bekerja lebih keras tetapi mendapatkan penghargaan yang sama dengan karyawan lain yang kontribusinya lebih sedikit. Hal seperti ini dapat menimbulkan rasa tidak puas dan berdampak pada hubungan kerja.

Oleh karena itu, diperlukan sistem yang dapat mendukung pemberian reward secara adil dan transparan. Struktur jabatan yang jelas dapat menjadi salah satu solusi karena memudahkan dalam melakukan penilaian kinerja. Dengan adanya pembagian tugas yang terarah, kontribusi masing-masing karyawan dapat dilihat dengan lebih jelas.

Selain itu, penerapan struktur jabatan juga dapat membantu pelaku UMKM dalam mengembangkan usahanya. Dengan sistem kerja yang lebih terorganisir, pemilik usaha dapat lebih fokus dalam mengambil keputusan strategis, seperti pengembangan produk atau perluasan pasar.

Tidak hanya itu, struktur jabatan juga dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional. Meskipun skala usaha masih kecil, penerapan sistem yang baik akan memberikan dampak positif dalam jangka panjang. Hal ini penting agar UMKM dapat terus berkembang dan bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat.

Dengan melihat berbagai permasalahan tersebut, dapat dipahami bahwa struktur jabatan bukan hanya sekadar pembagian tugas, tetapi juga merupakan bagian penting dari manajemen usaha. Struktur jabatan yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja, mempermudah pemberian reward, serta mendukung perkembangan usaha secara keseluruhan.

Oleh karena itu, pembahasan mengenai struktur jabatan dalam UMKM menjadi hal yang penting untuk dikaji. Dengan memahami peran dan manfaatnya, diharapkan pelaku UMKM dapat mulai menerapkan sistem yang lebih baik dalam pengelolaan usahanya.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk memahami bagaimana struktur jabatan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam UMKM serta melihat kaitannya dengan pemberian reward yang lebih adil dan memotivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis pentingnya struktur jabatan dalam pengelolaan UMKM, khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya struktur jabatan yang jelas, diharapkan setiap individu dalam usaha dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga proses kerja menjadi lebih efektif dan terarah.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana struktur jabatan dapat membantu pemilik usaha dalam melakukan evaluasi kinerja secara lebih objektif. Dengan pembagian tugas yang jelas, penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan secara lebih adil berdasarkan kontribusi masing-masing individu.

Tujuan lainnya adalah untuk menganalisis hubungan antara struktur jabatan dengan sistem pemberian reward dalam UMKM. Melalui struktur yang terorganisir, pemberian reward diharapkan dapat dilakukan secara transparan dan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja.

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kepada pelaku UMKM mengenai pentingnya penerapan struktur jabatan dan sistem reward yang baik sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja usaha dan mendukung perkembangan UMKM secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa sebagian besar UMKM masih menjalankan usahanya dengan sistem yang sederhana, terutama dalam hal struktur jabatan. Banyak pelaku usaha yang belum menerapkan pembagian tugas secara jelas sehingga satu orang sering menangani beberapa pekerjaan sekaligus. Kondisi ini umumnya terjadi karena keterbatasan tenaga kerja dan skala usaha yang masih kecil.

Dari hasil analisis, ditemukan bahwa UMKM yang belum memiliki struktur jabatan yang jelas cenderung mengalami beberapa kendala, seperti pekerjaan yang tidak terorganisir, kurangnya fokus dalam bekerja, serta sulitnya melakukan evaluasi kinerja. Karyawan sering kali tidak memiliki batasan tugas yang pasti, sehingga pekerjaan menjadi tumpang tindih atau bahkan ada yang tidak terselesaikan dengan baik.

Sebaliknya, UMKM yang mulai menerapkan struktur jabatan meskipun masih sederhana menunjukkan hasil yang lebih baik. Pembagian tugas yang jelas membuat setiap karyawan lebih memahami perannya masing-masing. Hal ini berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja karena setiap individu dapat fokus pada tanggung jawab yang diberikan.

Selain itu, struktur jabatan juga memberikan kemudahan bagi pemilik usaha dalam mengawasi jalannya kegiatan operasional. Pemilik usaha dapat mengetahui dengan lebih jelas siapa yang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan, sehingga proses evaluasi menjadi lebih mudah dilakukan. Dari sini, pemilik usaha dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan secara lebih objektif.

Dalam hal kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan tugas memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Karyawan yang memiliki tugas yang jelas cenderung bekerja lebih terarah dan memiliki target yang ingin dicapai. Hal ini membuat hasil kerja menjadi lebih maksimal dibandingkan dengan kondisi tanpa pembagian tugas yang jelas.

Terkait dengan pemberian reward, ditemukan bahwa UMKM yang memiliki struktur jabatan lebih mudah dalam menentukan sistem penghargaan. Dengan adanya pembagian tugas, kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Hal ini membuat pemberian reward menjadi lebih adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan.

Sebaliknya, pada UMKM yang belum memiliki struktur jabatan, pemberian reward cenderung tidak terarah. Tidak adanya sistem penilaian yang jelas membuat penghargaan sering diberikan secara subjektif. Hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan di antara karyawan dan berdampak pada menurunnya motivasi kerja.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai atas usahanya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka juga cenderung lebih loyal terhadap usaha dan memiliki keinginan untuk terus berkembang bersama usaha tersebut.

Namun, dalam penerapannya, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh UMKM. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman tentang pentingnya struktur jabatan dan sistem manajemen yang baik. Banyak pelaku usaha yang menganggap bahwa struktur jabatan hanya diperlukan oleh perusahaan besar, sehingga belum menerapkannya dalam usaha mereka.

Selain itu, keterbatasan sumber daya juga menjadi hambatan dalam penerapan struktur jabatan. Jumlah karyawan yang sedikit membuat pembagian tugas menjadi sulit dilakukan secara detail. Namun, hal ini sebenarnya dapat diatasi dengan membuat pembagian tugas yang sederhana sesuai dengan kebutuhan usaha.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur jabatan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja dan sistem pemberian reward dalam UMKM. Dengan adanya struktur yang jelas, pekerjaan menjadi lebih terorganisir, kinerja meningkat,

dan pemberian reward dapat dilakukan secara lebih adil.

Pembahasan

1. Struktur Jabatan dalam UMKM

Struktur jabatan pada dasarnya adalah pembagian tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Dalam UMKM, struktur ini biasanya tidak terlalu kompleks, namun tetap perlu ada kejelasan peran.

Struktur jabatan yang sederhana bisa dimulai dari pembagian dasar, seperti pemilik usaha, bagian produksi, bagian pemasaran, dan bagian keuangan. Dengan adanya pembagian ini, setiap orang memiliki tanggung jawab masing-masing sehingga pekerjaan tidak saling bertumpuk.

Keberadaan struktur jabatan juga membantu dalam menciptakan alur kerja yang lebih rapi. Misalnya, proses produksi berjalan sesuai jadwal karena sudah ada orang yang bertanggung jawab, sementara pemasaran fokus pada peningkatan penjualan.

Tanpa struktur yang jelas, usaha akan cenderung berjalan secara tidak terarah. Hal ini bisa menghambat perkembangan usaha, terutama ketika skala usaha mulai bertambah besar.

2. Pengaruh Struktur Jabatan terhadap Kinerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kejelasan tugas yang diberikan. Ketika seseorang memahami tanggung jawabnya, maka ia akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Struktur jabatan yang jelas juga membantu mengurangi kesalahan dalam bekerja. Setiap orang tahu apa yang harus dilakukan dan kepada siapa mereka harus bertanggung jawab. Hal ini membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan hasilnya lebih maksimal.

Selain itu, struktur jabatan juga memudahkan pemilik usaha dalam melakukan evaluasi. Dengan pembagian tugas yang jelas, penilaian kinerja bisa dilakukan secara lebih objektif. Pemilik usaha dapat melihat kontribusi masing-masing karyawan secara lebih jelas.

Sebaliknya, jika tidak ada struktur yang jelas, kinerja akan sulit diukur. Hal ini bisa menyebabkan penilaian yang tidak adil dan berdampak pada menurunnya semangat kerja.

3. Pemberian Reward dalam UMKM

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan. Dalam UMKM, reward tidak harus selalu berupa uang, tetapi bisa juga dalam bentuk lain seperti bonus kecil, pujian, atau kesempatan untuk berkembang.

Pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih bersemangat dan cenderung memberikan kinerja terbaiknya.

Namun, dalam praktiknya, banyak UMKM yang belum memiliki sistem reward yang jelas. Hal ini sering menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan. Mereka merasa usaha yang dilakukan tidak mendapatkan penghargaan yang sesuai.

Oleh karena itu, penting bagi UMKM untuk mulai menerapkan sistem reward yang sederhana namun jelas. Hal ini bisa dimulai dari penilaian kinerja yang objektif dan transparan.

4. Hubungan Struktur Jabatan dan Reward

Struktur jabatan memiliki hubungan yang erat dengan sistem pemberian reward. Dengan adanya struktur yang jelas, penilaian kinerja dapat dilakukan dengan lebih mudah.

Setiap karyawan dapat dinilai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Hal ini membuat pemberian reward menjadi lebih adil karena didasarkan pada hasil kerja yang nyata.

Selain itu, struktur jabatan juga membantu dalam menentukan jenis reward yang sesuai. Misalnya, bagian pemasaran bisa mendapatkan bonus berdasarkan target penjualan, sementara bagian produksi bisa mendapatkan reward berdasarkan kualitas hasil kerja.

Jika sistem ini berjalan dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang lebih

positif. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja usaha secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Struktur jabatan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja UMKM. Dengan pembagian tugas yang jelas, pekerjaan menjadi lebih terarah dan efisien. Selain itu, struktur jabatan juga membantu dalam pemberian reward yang lebih adil dan transparan.

UMKM yang mampu mengelola struktur jabatan dengan baik akan lebih mudah berkembang karena memiliki sistem kerja yang lebih terorganisir. Hal ini juga berdampak pada meningkatnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa struktur jabatan memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan UMKM. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, setiap individu dalam usaha dapat memahami tanggung jawabnya masing-masing sehingga pekerjaan menjadi lebih terarah dan tidak saling tumpang tindih. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan karena mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien.

Selain itu, struktur jabatan juga mempermudah pemilik usaha dalam melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja. Dengan adanya kejelasan peran, penilaian terhadap hasil kerja karyawan dapat dilakukan secara lebih objektif. Dari sini, pemilik usaha dapat mengetahui kontribusi masing-masing individu dalam mencapai tujuan usaha.

Di sisi lain, struktur jabatan juga berhubungan erat dengan sistem pemberian reward. Dengan sistem yang lebih terorganisir, pemberian reward dapat dilakukan secara lebih adil dan transparan berdasarkan kinerja yang dicapai. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, menciptakan suasana kerja yang lebih positif, serta mendorong loyalitas terhadap usaha.

Secara keseluruhan, penerapan struktur jabatan yang sederhana namun jelas dapat menjadi langkah awal yang penting bagi UMKM untuk berkembang. Dengan manajemen yang lebih tertata, UMKM tidak hanya mampu meningkatkan kinerja internal, tetapi juga lebih siap menghadapi persaingan di pasar.

Saran

UMKM sebaiknya mulai menerapkan struktur jabatan yang sederhana namun jelas agar pekerjaan lebih terorganisir. Selain itu, sistem pemberian reward juga perlu diperhatikan agar karyawan tetap termotivasi dan merasa dihargai.

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pelaku UMKM. Pertama, pelaku usaha sebaiknya mulai menyusun struktur jabatan meskipun dalam bentuk yang sederhana. Tidak perlu terlalu kompleks, yang penting setiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas agar pekerjaan dapat berjalan lebih efektif.

Kedua, pemilik usaha perlu melakukan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Dengan menempatkan orang pada posisi yang tepat, hasil kerja yang diperoleh akan lebih maksimal dan kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan.

Ketiga, penting bagi UMKM untuk mulai menerapkan sistem penilaian kinerja yang jelas. Hal ini dapat menjadi dasar dalam memberikan reward kepada karyawan. Reward tidak harus selalu dalam bentuk materi, tetapi bisa juga berupa penghargaan sederhana yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Keempat, pelaku UMKM diharapkan lebih terbuka terhadap perbaikan sistem manajemen. Seiring dengan perkembangan usaha, struktur jabatan dan sistem kerja juga perlu disesuaikan agar tetap relevan dengan kebutuhan usaha.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan UMKM dapat memiliki sistem kerja yang lebih baik, kinerja karyawan meningkat, dan usaha dapat berkembang secara lebih berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (2023). *Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia*. Jakarta: Kemenkop UKM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A.. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.