

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN MELALUI PROFESIONALISME
KERJA PADA *FAMILY BUSINESS* TAHU GIMBAL BU YATI DI
NGALIYAN SEMARANG**

Aris Putra P. M.¹ Devi Kurnia M.²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Korespondensi penulis: kusumaadiajeng@yahoo.com

Abstrac *This research aims to determine the effect of work professionalism on employee performance at the Tahu Gimbal Bu Yati family business in Ngaliyan Semarang. The research method used is by conducting field observations and conducting interviews with business actors. The research results show that there are supporting factors and obstacles that have an impact on work professionalism and influence employee performance. The supporting factors consist of the division of job desks according to their fields; and easy communication. Meanwhile, inhibiting factors consist of the inability to run a jobdesk that is not an expert; and the emergence of family conflicts into business operations.*

Keywords: *Performance, professionalism, knowledge of dreadlocks*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada *family business* Tahu Gimbal Bu Yati di Ngaliyan Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan melakukan observasi ke lapangan dan melakukan wawancara kepada pelaku usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor penunjang dan hambatan yang berdampak pada profesionalitas kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan, faktor penunjang terdiri dari pembagian *jobdesk* yang sesuai bidangnya; dan komunikasi yang mudah dilakukan. Sedangkan faktor penghambat terdiri dari ketidakmampuan dalam menjalankan *jobdesk* yang bukan ahlinya; dan terjadinya pembawaan konflik keluarga kedalam operasional bisnis.

Kata Kunci: Kinerja, Profesionalisme kerja, Tahu gimbal

PENDAHULUAN

UMKM merupakan salah satu strategi pemberdayaan yang dilakukan oleh pemerintah dalam menanggulangi kemiskinan yang ada di Indonesia (Tiyek & Tuysuz, 2021). Pengelolaan usaha mikro, kecil, dan menengah menyebutkan bahwa UMKM memiliki peran yang penting dalam meningkatkan perekonomian Indonesia, menciptakan lapangan kerja, dan memberdayakan masyarakat (Siregar,

2018). Karena itu membuka lapangan pekerjaan sangatlah penting dalam tumbuh dan berkembangnya UMKM di suatu negara karena dapat meningkatkan perekonomian negara, karena UMKM memberikan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB).

Pada saat yang sama, UMKM dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mencapai kinerja yang optimal. Salah satu tantangan utama yang dihadapi UMKM adalah akses terbatas terhadap sumber daya dan modal (Atta-Quartey, 2015). Dalam menghadapi tantangan ini, penting untuk melakukan analisis kinerja karyawan dalam UMKM. Analisis kinerja karyawan akan membantu UMKM dalam mengevaluasi kontribusi masing-masing karyawan terhadap pertumbuhan dan keberhasilan bisnis (Sun, 2022). Hal ini akan memungkinkan UMKM untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta area yang perlu dikembangkan.

Salah satu bentuk dari UMKM adalah Family Business yaitu bisnis yang dimiliki, dioperasikan, dan dikelola secara aktif oleh dua atau lebih anggota keluarga tunggal dalam satu atau beberapa generasi (Amin et al., 2018). Dalam konteks bisnis keluarga, analisis kinerja karyawan melalui profesionalisme kerja menjadi penting karena adanya hubungan personal dan dinamika keluarga yang dapat mempengaruhi interaksi dan efektivitas kerja (Moskovich, 2020). Salah satu bentuk dari UMKM dalam *Family Business* pada penelitian kali ini akan membahas tahu gimbal bu yati. Tahu gimbal adalah makanan khas Semarang, yang isinya tahu goreng, rajangan kol mentah, lontong, tauge, telur, dan gimbal yang dicampur dengan bumbu kacang yang khas karena menggunakan petis udang.

Keberhasilan *family business* milik bu yati juga dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan usaha dan kinerja para karyawan yang terlibat dalam bisnis keluarga. Dalam analisis kinerja karyawan dalam bisnis keluarga, profesionalisme kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan (Mokhtar et al., 2021). Dengan menekankan profesionalisme kerja, analisis kinerja karyawan dalam bisnis keluarga dapat dilakukan dengan lebih efektif dan akurat (Sharma & Mundada, 2019). Dalam analisis kinerja karyawan dalam bisnis keluarga, penting untuk menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka dengan

integritas, etika kerja yang tinggi, dan tanggung jawab yang konsisten terhadap pekerjaan mereka.

Profesionalisme kerja adalah suatu konsep yang mengandung arti kemampuan, peningkatan keahlian dan disiplin, peningkatan etos kerja, sehingga tugas-tugas suatu profesi dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien (García-Meza, 2021). Melakukan pekerjaan dengan profesionalisme berarti anggota keluarga bisnis memahami tugas dan tanggung jawab mereka dan menjalankannya dengan baik, serta memiliki etika kerja yang tinggi.

Kinerja Karyawan sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerjanya sebagai salah satu upaya untuk lebih mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar lebih baik (Alam & Kashem, 2022). Pemantauan kinerja karyawan juga harus mencakup aspek profesionalisme kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat efektivitas dan kesuksesan bisnis keluarga secara keseluruhan. Dalam memantau kinerja karyawan, tidak hanya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang perlu diperhatikan, tetapi juga sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan kesadaran akan profesionalisme (Gontar et al., 2022). Profesionalisme karyawan dalam bisnis keluarga mencakup sikap yang konsisten terhadap etika kerja, tanggung jawab, serta kemampuan untuk bekerja efektif dalam tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Profesionalisme Kerja

Profesionalisme Kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang profesional yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka di lingkungan kerja (Sharma & Mundada, 2019). Sedangkan Atmosoeperto (2005) dalam (Novita et al., 2022) mendefinisikan bahwa profesionalisme merupakan bayangan pada kecakapan (ability), yakni memiliki kemampuan (knowledge), keterampilan (skill), didukung oleh keahlian (skill) Yang tidak akan pernah muncul tiba-tiba tanpa kemajuan waktu.

sikap profesional ini mencakup beberapa aspek seperti kedisiplinan, kejujuran, integritas, tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi dengan baik,

dan kemampuan bekerja dalam tim (Susanto, 2019). Penting bagi karyawan dalam bisnis keluarga untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang profesional agar dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi kelangsungan bisnis keluarga. Profesionalisme karyawan dalam bisnis keluarga juga termasuk kemampuan untuk memisahkan urusan pribadi dan profesional dan menjaga kerahasiaan informasi penting dari bisnis keluarga.

profesionalisme karyawan adalah kunci untuk mencapai kinerja yang baik dan efektif dalam bisnis keluarga (García-Meza, 2021). Hal ini sesuai dengan pendapat partisipan yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, profesionalisme harus menjadi fokus utama. Selain itu, profesionalisme juga melibatkan kemampuan untuk melakukan persiapan dan perencanaan sebelum bertindak, serta menjalankan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai kinerja yang baik, sangatlah penting bagi karyawan dalam bisnis keluarga untuk memastikan bahwa mereka memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (Botero & Fediuk, 2021). Mereka harus mampu menghasilkan kinerja yang optimal secara kualitas maupun kuantitas, sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Dari uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa profesionalisme merupakan kombinasi dari keandalan, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan mutu tinggi dan efektif, dan hal ini memerlukan komitmen untuk terus belajar dan berkembang seiring berjalannya waktu.

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yunita & Rahmadaniah, 2021). Sedangkan Moehariono (2012) dalam (Ramadhan, 2018) menjelaskan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk membangun dasar atau fondasi yang kuat, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis, memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, serta memastikan adanya dukungan dan pengakuan yang adil bagi karyawan yang berprestasi. Selain itu, work-life balance juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Haeruddin et al., 2022). Ini mencakup aspek keluarga, komunitas, waktu luang, dan pengembangan pribadi. Hal ini penting bagi karyawan dalam sebuah bisnis keluarga agar mereka dapat bekerja secara "smart" tanpa mengorbankan kehidupan pribadi (Logeswari et al., 2022). Dalam bisnis keluarga, penting untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kompetensi dan keahlian karyawan, serta memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme mereka.

Dari uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang individu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini meliputi produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah kunci untuk mencapai kesuksesan organisasi.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena teknik ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Pengumpulan data dalam penelitian ada dua jenis yaitu *library research* dan *field research*. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah *field research* yaitu observasi dan wawancara.

Obyek dan Lokasi Penelitian

Objek yang dijadikan dalam penelitian ini adalah Tahu Gimbal Bu Yati yang berlokasi di Jl. Raya Beringin, Ngaliyan, Kota Semarang.

Usaha Tahu Gimbal Bu Yati berdiri sejak tahun 2019 dengan 3 orang pekerja yang selalu sigap melayani pembeli yang selalu ramai mulai dari buka

sampai tutup yaitu pada jam 5 sore sampai 9 malam dengan harga Rp. 19.000 per porsi. Tahu gimbal Bu Yati selalu ramai karena mempunyai rasa yang khas dengan bumbu kacangnya yang kental dan gimbal dengan udang yang cukup besar. selain itu juga pesanan akan dibuatkan jika baru ada pesanan, jadi makanan akan terjaga kualitasnya.

HASIL PENELITIAN

Kegiatan observasi ke lapangan dilaksanakan pada Hari Senin, 16 Oktober 2023, dengan mencoba produk Tahu Gimbal Bu Yati dan melakukan wawancara kepada pemilik usaha. Dikarenakan ini merupakan salah satu *family business* yang dikelola oleh satu keluarga, maka semua karyawan adalah satu keluarga tunggal dan juga sekaligus sebagai pemilik usaha UMKM tersebut.

Karyawan sekaligus pemilik Tahu Gimbal Bu Yati ini terdiri dari 3 orang yaitu bapak, ibu, dan 1 anak laki-laki yang mempunyai tugas dan kewajiban masing-masing. Dimana ibu bertugas untuk membuat bumbu untuk tahu gimbal dan juga menyiapkan di piring, bapak bertugas sebagai pembuat minuman dan beberes tempat, sedangkan anak laki-laki bertugas sebagai penggoreng telur dan tahu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tentang profesionalisme kerja yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan berdasarkan dua faktor, yaitu faktor penunjang dan faktor penghambat di bidang SDM. Faktor yang dapat dikatakan sebagai faktor penunjang adalah kemampuan, keterampilan dan jam terbang yang lama yang dimiliki oleh 3 pelaku usaha tersebut di bidangnya masing-masing. Dikarenakan ketiga pelaku tersebut sudah menguasai dan terbiasa dalam menjalankan tugasnya, mereka dapat dengan mudah menjaga profesionalitas dan mempertahankan kinerjanya dengan baik. Selain itu, terdapat faktor penunjang yang lain yaitu dikarenakan ini adalah *family business* yang mana semua pelaku usaha terkumpul dalam satu kediaman, akan menjadi hal yang mudah dalam menjaga komunikasi dan koordinasi dalam mempersiapkan segala sesuatu seperti membagi tugas dan membagi waktu dalam bekerja.

Adapun faktor yang menjadi penghambat dalam menjaga kinerja adalah ketika setiap individu harus melakukan apa yang biasanya bukan menjadi

tugasnya, yang mana hal ini akan mempengaruhi profesionalitas yang akan berdampak pada kinerja orang tersebut. Seperti halnya ketika bertugas sebagai penggoreng telur dan berpindah sebagai peracik bumbu, tentu tidak akan bisa secepat yang biasa melakukan tugas itu (pembuat bumbu), hal ini akan memakan waktu sedikit lebih lama dibanding yang sudah ahli dan terbiasa di tugasnya. Selain akan berdampak pada kecepatan pembuatan, hal ini juga dapat berpengaruh terhadap rasa dan kualitas yang akan disajikan kepada pelanggan, dimana rasa cenderung akan berbeda dari yang biasa ditangani oleh ahlinya. Faktor lain yang menjadi penghambat adalah jika terjadi miskomunikasi pada lingkup keluarga, akan berdampak pada perilaku seseorang dalam menjalankan usaha. Hal ini tentunya akan berdampak pada profesionalitas kerja yang mana akan terjadi penurunan komunikasi dan berpengaruh terhadap kinerja yang disebabkan adanya konflik di lingkup keluarga.

Dengan demikian, adanya hal positif dan negatif dalam *family business* harus dihadapi dengan teliti dan bijak. Dikarenakan baik buruknya hubungan keluarga akan berdampak pada profesionalitas dan berpengaruh terhadap kinerja dalam menjalankan usaha.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian diatas dapat disimpulkan diantaranya sebagai berikut :

1. Pembagian tugas yang tepat dan dilakukan oleh ahlinya akan membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan dapat menjaga kualitas pekerjaan.
2. Menjaga hubungan dan komunikasi yang baik antar anggota keluarga akan membuat pekerjaan berjalan dengan lancar dan sesuai *jobdesk* sehingga dapat bekerja secara profesional dan menjaga kinerja.

Berdasarkan simpulan penelitian diatas, maka penulis memberikan saran diantaranya sebagai berikut :

1. Setiap individu harus bisa menguasai segala tugas agar pekerjaan tidak bergantung kepada satu pihak saja dan usaha tetap bisa berjalan meskipun ada salah satu individu berhalangan.

2. Apabila ada konflik antar keluarga sebaiknya disikapi dengan bijak dengan membedakan urusan keluarga dan urusan bisnis atau usaha, dimana ketika terjadi konflik di keluarga harus tetap bekerja dengan profesional seperti layaknya tidak terjadi konflik agar tetap terjaganya kinerja dalam usaha.

REFERENSI

- alam, s., & kashem, m. a. (2022). linking competitive strategies with human resource information system: a comparative analysis of bangladeshi organization. *international journal of asian business and information management*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.4018/ijabim.300350>
- amin, s., heriberta, & kurniawan, d. (2018). family business management model on fashion home industry jambinese batik. *kne social sciences*, 3(10). <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3408>
- atta-quartey, j. e. (2015). an evaluation of the annual performance appraisal system at the university of cape coast. *open journal of social sciences*, 03(07), 247–260. <https://doi.org/10.4236/jss.2015.37037>
- botero, i. c., & fedruk, t. a. (2021). editorial. *corporate communications: an international journal*, 26(2), 241–247. <https://doi.org/10.1108/ccij-04-2021-149>
- garcía-meza, m. a. (2021). the cost of work discrimination: a market capture differential game model. *mathematics*, 9(19), 2419. <https://doi.org/10.3390/math9192419>
- gontar, z., say, l., pochynkova, m., & parfyonova, o. (2022). features of practical training of students (future social teachers) at universities. *revista tempos e espaços em educação*, 15(34), e17164. <https://doi.org/10.20952/revtee.v15i34.17164>
- haeruddin, h., ruslan, m., & said, m. (2022). analisis pengaruh budaya organisasi dan work life balance terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada kantor kecamatan libureng kabupaten bone. *indonesian journal of business and management*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1861>
- logeswari, b., sathyapriya, j., vijayalakshmi, p. s., & sudha, s. (2022). study to analyse the major challenges and strategies to overcome work life imbalance among women academicians with special reference to kumbakonam district. *international journal of health sciences*, 2904–2913. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns1.5288>
- mokhtar, n., adnan, n. a. binti, ebrahim, z. b. binti, sauid, m. k. binti, & mustakim, n. a. binti. (2021). the relationship between job stressor and employees' performance in hotel industry in kota tinggi, johor. *international journal of academic research in business and social sciences*, 11(4). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i4/9710>

- moskovich, y. (2020). family home business in kibbutz industry sustainability. *sustainability*, 12(13), 5388. <https://doi.org/10.3390/su12135388>
- novita, l., sri, h., & priyono, m. m. d. r. d. (2022). pengaruh penilaian kinerja, profesionalisme, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan umkm hr. collection bagian tenun di desa troso kabupaten jepara. *journal of management*, 8.
- ramadhan, g. (2018). analisis hubungan profesionalisme kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota banjarmasin. *jurnal administrasi publik*, 1(15), 1–9.
- sharma, d. m., & mundada, p. m. (2019). professionalism and family business management the synergy leading towards business excellence. *international journal of recent technology and engineering (ijrte)*, 8(2), 6549–6553. <https://doi.org/10.35940/ijrte.b1098.078219>
- siregar, e. i. (2018). occupational stress and employee performance: a case study of plantation companies in riau province. *management science letters*, 327–340. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.4.015>
- sun, y. (2022). research on optimization of management system of small and medium-sized enterprises based on key performance indicators. *shs web of conferences*, 151, 1040. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202215101040>
- susanto, a. b. (2019). jcg pyramid of leadership in family business. *proceedings of the 2nd padang international conference on education, economics, business and accounting (piceeba-2 2018)*. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.94>
- tiyek, r., & tuysuz, m. (2021). performance appraisal in public institutions. *strategic public management journal*, 7(14), 58–76. <https://doi.org/10.25069/spmj.1002379>
- yunita, m., & rahmadaniah, t. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. samudera sarana floresma (ssf) kota bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 163–174. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1526>
- <https://djp.kemenkeu.go.id/> diakses pada hari : Rabu, 1 November 2023