KOMUNITA
Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat
https://journal.pelitanusa.or.id/index.php/komunita
DOI: 10.60004/komunita.v5i4.909

Vol. 5, No. 4 November, 2026
e-ISSN: 2829-1972
pp. 1894-1903

Pendampingan UMKM Desa Tanah Merah Dalam Pembuatan Kpi Sebagai Upaya Mencegah Quiet Quitting

[1]Septiani Arbania, [2]Stefanie Noviega Bribin Burin, [3]Yustina Alfira Nay, [4]David Manafe, [5]Mariano Frimansyah, [6]Anggraeny Paridy

[1,2,3,4,5,6]Universitas Katolik Widya Mandira, Indonesia

Septianiarbania24@gmail.com

Article Info
Article History
Received: 1th July 2026
Revised: 6th November 2026
Published: 13th November 2026
Keywords:
tools; measurement; performance; owner; employee

Abstract
Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in regional economic development and employment. However, human resource performance management in MSMEs often faces challenges, particularly the absence of clear task allocation and measurable performance indicators. Previous discussions on MSME performance measurement and quiet quitting have largely examined these issues separately, indicating the need for an integrated approach within the MSME context. This community service activity aimed to improve the understanding and ability of MSME actors in Tanah Merah Village to develop Key Performance Indicators (KPIs) as a performance measurement tool and a preventive measure against quiet quitting. The activity involved a seminar and direct mentoring conducted on April 29, 2026, over four hours, with 25 participants. The outcomes included simple, business-specific KPIs, such as a daily production target of 30 packages, at least 95% marketable products, and sales of at least 80% of available stock.

Informasi Artikel
Sejarah Artikel
Diterima: 1 Juli 2026
Direvisi: 6 November 2026
Dipublikasi: 13 November 2026
Kata kunci
alat; ukur; kinerja; pemilik; karyawan

Abstrak
UMKM berperan penting dalam perekonomian daerah dan penyerapan tenaga kerja, tetapi pengelolaan kinerja sumber daya manusia pada UMKM masih menghadapi kendala, terutama belum adanya pembagian tugas dan indikator kinerja yang terukur. Kajian mengenai pengukuran kinerja UMKM dan fenomena quiet quitting selama ini cenderung dibahas secara terpisah, sehingga diperlukan pendampingan yang mengintegrasikan keduanya dalam konteks UMKM. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan kemampuan pelaku UMKM Desa Tanah Merah dalam menyusun Key Performance Indicators (KPI) sebagai alat ukur kinerja dan upaya preventif terhadap quiet quitting. Metode yang digunakan adalah seminar dan pendampingan langsung pada 29 April 2026 selama empat jam dengan melibatkan 25 peserta. Hasil kegiatan berupa rancangan KPI sederhana sesuai kebutuhan usaha, antara lain target produksi 30 bungkus per hari, produk layak jual minimal 95%, dan penjualan minimal 80% dari stok. Kegiatan ini menghasilkan dasar pengukuran kinerja yang dapat diterapkan dan dievaluasi secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Nusa Tenggara Timur mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Selain sebagai pendorong perekonomian, UMKM juga adalah wadah penyerapan Sumber Daya Manusia di NTT. Pemberdayaan SDM dalam UMKM sangat perlu dilakukan karena keduanya saling berperan membantu satu sama lain. UMKM yang dikelola dengan baik dapat berkembang pesat mendapatkan keuntungan, dan sebaliknya SDM

yang baik dapat mendorong perkembangan UMKM sehingga omset semakin meningkat dan dapat bertahan dan bersaing dalam pasar.

Permasalahan umum dan mendasar yang sering terjadi pada UMKM, yaitu kurangnya pengelolaan manajerial yang optimal, masalah ini dapat diatasi melalui penerapan Key Performance Indicators (KPI) yang terstruktur(Mawuntu *et al.,* 2022). KPI bisa menjadi alat bantu pengukur kinerja untuk menilai seberapa baik suatu UMKM beroperasi, KPI juga dapat membantu menentukan prioritas kerja, serta KPI dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkomitmen pada tujuan UMKM.

Pendekatan pemecahan masalah dimulai dengan pendampingan intensif dalam merancang KPI yang relevan dengan empat perspektif Balanced Scorecard (keuangan, pelanggan, proses bisnis, dan pembelajaran-pertumbuhan) (Ganda *et al*., 2022). Bagi UMKM, KPI harus spesifik, terukur, dan dapat dicapai (SMART) untuk mengukur performa karyawan dan pertumbuhan bisnis secara objektif (Anand *et al.,* 2023). Dengan KPI yang jelas, karyawan memiliki target yang terukur, yang secara teoritis dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi ketidakjelasan peran, yang merupakan salah satu pemicu quiet quitting (Hakam *et al*., 2023). Quiet quitting adalah fenomena perilaku karyawan ketika karyawan merasa organisasi tidak mampu memberikan imbalan yang sepadan dengan beban kerja, maka mereka akan mengurangi kontribusi kerja sebagai bentuk penarikan diri (Arbania *et al*., 2025).

Puspasari et al. (2023) melalui kajian sistematis terhadap literatur pengukuran kinerja UMKM di Indonesia menunjukkan bahwa pengembangan sistem pengukuran kinerja masih memerlukan perhatian, terutama dalam penerapannya pada karakteristik dan keterbatasan UMKM. Di sisi lain, perkembangan kajian mengenai quiet quitting menunjukkan bahwa fenomena ini berkaitan dengan perilaku pelepasan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, rendahnya komitmen organisasi, serta kecenderungan membatasi kontribusi hanya pada tugas-tugas yang diwajibkan (Harris, 2025). Dengan demikian, perkembangan penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan pengelolaan keterikatan karyawan merupakan dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi dan usaha.

Meskipun penelitian terdahulu telah membahas penerapan KPI sebagai instrumen pengukuran kinerja UMKM dan quiet quitting sebagai fenomena perilaku penarikan diri karyawan dari keterlibatan kerja, kedua aspek tersebut masih cenderung dikaji secara terpisah. Kajian pengukuran kinerja UMKM lebih banyak menitikberatkan pada pencapaian indikator bisnis dan produktivitas, sedangkan kajian quiet quitting lebih banyak membahas faktor psikologis dan perilaku karyawan dalam konteks organisasi formal. Padahal, pada UMKM berskala kelompok yang dikelola berdasarkan asas kekeluargaan.

Mitra dalam kegiatan pengabdian ini berasal dari kelompok UMKM di Desa Tanah Merah, berlokasi di Desa Tanah Merah, kelurahan Tarus, Kecamatan Kupang Tengah, Kabupaten Kupang. Ada sekitar 7 kelompok UMKM di desa Tanah Merah, 7 kelompok UMKM ini memproduksi berbagai kerajinan tangan khas NTT yaitu kain tenun, aksesoris Topi Ti'i Langga serta ada juga yang memproduksi pangan lokal keripik pisang. Perkembangan kelompok UMKM di Desa Tanah Merah telah berkembang dengan baik, beberapa produk telah di pasarkan di Kota kupang dan kota-kota lain dalam NTT.

Rata-rata kelompok UMKM di kembangkan oleh ibu rumah tangga di desa Tanah Merah, setiap kali proses belum ada pencatatan khusus mengenai target kerja harian serta tidak ada pembagian tanggung jawab kerja secara khusus. Semua anggota diharapkan bisa mengerjakan semua bagian, pembagian pembayaran juga disesuaikan dengan pendapatan pada

tiap periode produksi sehingga bisa terjadi perbedaan jumlah penghasilan yang diperoleh setiap periode.

Dari sisi keterkaitan antara pekerja dengan UMKM, pekerja belum memiliki komitmen yang penuh. Tidak ada kontrak kerja dan pembagian kerja yang jelas dan tertulis. Para pekerja bekerja berdasarkan asas kekeluargaan dan kebutuhan ekonomi sehingga keterikatan dengan pekerjaan dan organisasi masih terbilang cukup rendah. Pekerja tidak terlalu memiliki hubungan psikologi yang tinggi dengan pekerjaan dan organisasi. Kondisi ini dapat menciptakan pekerja yang bekerja hanya sesuai dengan apa yang ditugaskan tanpa ada keinginan untuk ikut andil meningkatkan performa UMKM untuk bersaing dengan UMKM dari tempat lain.

Berdasarkan analisis situasi tersebut, permasalahan utama yang dihadapi mitra adalah belum adanya perumusan KPI dalam UMKM yang dikelola, selain itu keterikatan dengan tempat kerja yang rendah menyebabkan kurangnya keinginan untuk bekerja maksimal. Permasalahan ini saling berkaitan satu sama lain dan dapatt berdampak pada keberlangsungan UMKM. Oleh karena itu penting dilakukan pendampingan pembuatan KPI dan juga sosialisasi mengenai bahaya quiet quitting dalam sebuah usaha atau organisasi (Dewi *et al.,* 2025).

METODE

Metode yang digunakan dalam pengabdian ini berupa penelitian lapangan, studi Pustaka, diskusi, hingga implementasi Bersama perumusan daftar KPI, dan proses diskusi Bersama terkait fenomena quiet quitting dengan semua anggota UMKM yang ada di desa Tanah Merah kelurahan Tarus, Kecamatan Kupang Tengah, Kabupaten Kupang.

1. Tahap identifikasi masalah
   a. Tim pengabdian bertemu langsung dengan kepala desa Tanah Merah untuk membahas masalah yang dihadapi oleh UMKM di desa Tanah Merah
   b. Diskusi langsung dengan pemilik dan pekerja di UMKM terkait
   c. Pengumpulan informasi lebih lanjut terkait masalah yang dihadapi
   d. Tim pengabdian Menyusun rencana kerja sesuai dengan permintaan penanganan masalah yang dialami Mitra
2. Mitra bergerak di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM)
   Seperti yang telah dijabarkan dalam latar belakang pelaksanaan kegiatan pengabdian ini, masalah utama yang dihadapi oleh mitra yaitu belum adanya KPI untuk mengukur kinerja karyawan. Dalam lingkup SDM, menentukan cakupan pekerjaan sangat penting dilakukan untuk menghindari beban kerja berlebih. Maka dari itu tahap ini akan berfokus pada pendampingan pembuatan KPI sesuai dengan kebutuhan mitra.
3. Permasalahan di bidang pengelolaan SDM
   Tahap ini bertujuan untuk mendampingi mitra terkait proses pengelolaan SDM dalam proses produksi. Bagaimana mengatur proses produksi agar berjalan dengan baik tanpa ada pembagian kerja yang tidak seimbang antara para pekerja. Dengan membuat jadwal kerja harian. Proses produksi yang berdasarkan pesanan bisa mengalami penumpukan kerja dalam satu waktu produksi sehingga hasil yang dihasilkan bisa kurang maksimal. Untuk itu pengabdian ini dilakukan agar UMKM dapat mengatasi masalah ini dengan baik kedepannya.
4. Partisipasi mitra dalam pelaksanaan program
   a. Mitra menyediakan tempat di Lokasi pengabdian yang bisa mengakomodir semua anggota UMKM dan tim Pengabdian.
   b. Berpartisipasi dan berdiskusi secara aktif selama proses pendampingan.
   c. Membuat dan menerapkan KPI yang sudah di buat Bersama

5. Tahap pelaksanaan
   Pelaksanan Kegiatan dilakukan pada Rabu, 29 April 2026 pukul 09.00 -13.00 Wita. Lokasi di Desa Tanah Merah, Kecamatan Kupang Tengah, Kabupaten Kupang, Nusa Tenggara Timur, ada sekitar 10 pemilik UMKM yang ikut terlibat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan ini
6. Evaluasi pelaksanaan program
   a. Tim pengabdian akan mengevaluasi penggunaan KPI yang di rancang Bersama dan bagaimana KPI dijalankan secara nyata dalam proses produksi UMKM
7. Tahap publikasi
   Pada tahap ini latar belakang kegiatan, rencana, metode, implementasi dan hasil dari kegiatan dibuat dalam artikel ilmiah dan dan media massa untuk dipublikasikan.

Tabel 1. Rancangan KPI dan Indokator Keberhasilan

Indikator	Target	Bukti Perncapaian
Jumlah produksi	30 bungkus/hari	Catatan produksi dan paraf
Produk layak jual	Minimal 95%	Pemeriksaan produk
Produk cacat/rusak	Maksimal 5%	Catatan produk rusak
Ketepatan waktu produksi	100% sesuai jadwal	Jadwal produksi sesuai rencana
Penjualan produk	Minimal 80% dari stok terjual	Catatan penjualan

Tabel 2. Rancangan KPI sederhana untuk UMKM Keripik Pisang

Jabatan/ tanggung jawab	Tugas utama	Indikator keberhasilan
Pemilik usaha	Mengatur proses produksi	Jadwal kerja harian
Pemilik usaha	Menyiapkan bahan baku keripik pisang	Bahan tersedia sesuai kebutuhan
Bagian produksi	Mengolah dan menggoreng keripik	Target produksi tercapai
Bagian pengemasan	Mengemas dan memberi label	Produk dikemas dengan baik
Pemilik usaha	Menjual dan menerima pesanan	Target penjualan tercapai
Pemilik usaha	Mencatat pemasukan dan pengeluaran	Buku kas diperbarui

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pendampingan masyarakat yang memiliki UMKM di desa Tanah Merah dalam pembuatan KPI dan Mengelola Kelelahan Kerja sebagai Upaya Mencegah *Quiet quitting* merupakan kegiatan pendampingan kepada masyarakat. Kegiatan ini dilaksanakan pada Rabu 29 april 2026 di Kantor Desa Tanah Merah Kecamatan Kupang Tengah, Kabupaten Kupang, Nusa Tenggara Timur. Total peserta yang ikut dalam kegiatan ini yaitu sekitar 25 orang, diantaranya ada pemilik dan karyawan UMKM. Jumlah ini dikategorikan tinggi karena sudah mencakup sebagian besar pelaku UMKM di desa Tanah Merah.

Temuan kegiatan pendampingan menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM Desa Tanah Merah belum memiliki indikator kinerja yang terstruktur, khususnya dalam mengukur tanggung jawab dan kontribusi tenaga kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pengelolaan usaha masih berorientasi pada penyelesaian proses produksi dan pencapaian hasil penjualan, sementara aspek pengelolaan sumber daya manusia belum mendapatkan perhatian yang memadai. Secara teoretis, kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui konsep Performance Management atau manajemen kinerja, yaitu proses sistematis untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi melalui penetapan standar, pengukuran, pemberian umpan balik, dan evaluasi kinerja. Hendri (2025) dalam kajian sistematisnya mengenai manajemen kinerja pada usaha kecil dan menengah menegaskan pentingnya pengelolaan kinerja dalam meningkatkan efektivitas dan hasil usaha.

Pelaku UMKM yang ikut serta dalam kegiatan ini dari bergerak dalam usaha di sektor tenun kain tradisional Nusa Tenggara Timur khususnya pulau Timor, kerajinan aksesoris tradisional seperti topi, selendang dan gantungan kunci, dan Pangan Lokal tradisional. Dari berbagai jenis sektor yang ikut hadir, sektor kuliner tradisional berbasis pangan lokal menjadi bidang yang paling banyak di desa Tanah merah. Sektor ini yang paling banyak ditekuni karena modal bahan baku seperti pisang dan singkong yang murah, dan masyarakat setempat juga memiliki kebun sendiri sehingga bisa di tanami pohon pisang dan singkong sebagai bahan baku utama.

Dari profil UMKM di desa Tanah merah, sebagian besar usaha dikelola oleh ibu rumah tangga sebagai bentuk kegiatan ekonomi produktif yang turut mendukung peningkatan pendapatan keluarga dan perekonomian masyarakat desa. Kegiatan usaha Ibu-ibu rumah tangga didukung secara antusias oleh pemerintah desa Tanah Merah. Banyak kegiatan yang mendukung produktivitas ekonomi dilakukan oleh pemerintah desa, dan juga mendukung agar UMKM desa semakin bertumbuh.

Kegiatan pengabdian ini berawal dari kerja sama antara Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, khususnya dosen fakultas ekonomika dan bisnis prodi Manajemen dengan Pemerintah Desa Tanah Merah yang telah terjalin pada periode sebelumnya di tahun 2025. Melanjutkan kegiatan yang telah dilakukan sebelumnya maka kerja sama dilakukan kembali untuk pelaku UMKM yang ternyata masih membutuhkan pendampingan lebih lanjut untuk mengembangkan usaha mereka. Berdasarkan hasil diskusi bersama Kepala Desa Tanah Merah, ditemukan beberapa kendala yang masih dihadapi oleh pelaku UMKM di desa, antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya pengetahuan mengenai fungsi dan cara pembuatan KPI
2. Terjadi fenomena *quiet quitting* namun tidak diketahui oleh pemilik karena tidak ada kontrak kerja resmi selama proses usaha berjalan

Berdasarkan hasil diskusi yang sudah dijabarkan diatas, Dosen dan mahasiswa bersama dengan kepala desa Tanah Merah kembali bekerja sama untuk membuat kegiatan pendampingan bagi para pelaku usaha membuat pelatihan pendampingan pembuatan KPI dan kontrak kerja untuk mencegah *quiet qutiting*. Dosen berperan dalam pemaparan materi KPI dan fenomena quiet quitting, kantor desa menyediakan tempat, dan menghubungi masyarakat pelaku UMKM, dan mahasiswa yang ikut serta dalam kegiatan ini membantu seluruh proses kegiatan pelatihan dari awal hingga akhir.



Gambar 1. Pemaparan materi peran penting KPI

KPI atau bisa dijelaskan sebagai indikator kinerja utama diperlukan oleh UMKM untuk mengevaluasi kegiatan usaha. Mulai dari mengevaluasi hasil, kinerja hingga peran pemilik UMKM dalam menjalankan usahanya. KPI juga menjadi sebuah alat bantu untuk meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis. Pengggunaan KPI memungkinakan UMKM mengatasi masalah yang terjadi, selain itu juga menjadi alat evaluasi bagi pelaku usaha (Zaitsev, 2023).

Kegiatan pendampingan diisi dengan pemaparan materi singkat mengenai pengertian dan fungsi KPI, hubungan KPI dengan SDM atau tenaga kerja, penjelasan mengenai *quiet quitting* dan kerugian atau masalah yang bisa dialami jika pelaku usaha tidak memiliki KPI dalam usahanya. Selanjutnya masyarakat di ajarkan apa saja yang harus disiapkan dan bagaimana cara membuat KPI sederhana.

Semua peserta pelatihan merancang KPI yang berfokus pada sumber daya manusia. Langkah awal yaitu menentukan tujuan UMKM dibentuk dan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan. Kedua menentukan apa saja tugas dan tanggung jawab pekerja selama masa kerja, serta apa saja kompensasi yang diperoleh selain gaji. Ketiga pemilik usaha menentukan syarat pekerja yang dibutuhkan. Terakhir kami memastikan KPI yang sudah di rancang tersebut jelas, spesifik, dapat diukur, dicapai, sesuai dengan tujuan dan memiliki batas waktu (Estina *et al*., 2025).

Dalam proses perumusan KPI, beberapa pemilik usaha mengalami kesulitan dalam membuat tanggung jawab kerja karyawannya dengan spesifik, karena belum pernah membuat daftar tanggung jawab secara tertulis dan terukur. Budaya kekeluargaan yang kuat membuat kondisi ini tidak di permasalahkan, masalah baru muncul karena tidak ada kontrak kerja, maka bisa sewaktu-waktu karyawan dapat memiliki pekerjaan yang lain.

Masalah ini dapat dievaluasi salah satunya dengan merancang dan menerapkan KPI, khususnya dalam aspek karyawan atau sumber daya manusia. KPI dapat menjadi alat bantu evaluasi yang lebih profesional (Agustina *et al.,* 2025). Dalam mengelola UMKM ranah professional penting diterapkan agar karyawan dapat mengetahui dengan jelas apa tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki, dan berapa pendapatan yang bisa diperoleh (Syahsudarmi *et al*., 2025).

KPI yang baik dicirikan dengan kejelasan, spesifik, dapat diukur, dicapai, sesuai dengan tujuan dan memiliki batas waktu. Namun, KPI yang baik juga harus sesuai dengan kebutuhan usaha yang dilakukan (Aini *et al*., 2023). Karena usaha yang dijalankan sebagian besar oleh ibu rumah tangga maka mereka tidak hanya fokus menjadi pengusaha namun juga harus mengurus pekerjaan rumah tangga. Kondisi ini menyebabkan pengukuran hanya dilakukan pada kualitas produk dan waktu yang dibutuhkan untuk mengolah bahan mentah menjadi produk siap jual. Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya belum dijadikan indikator yang perlu dilakukan. Indikator penilaian ini harus ada untuk menjadi bahan acuan penilaian terhadap kinerja usaha namun harus sesuai kebutuhan (Ainun *et al.,* 2025).

Menentukan target dalam KPI juga butuh perancangan yang baik agar sesuai dengan usaha yang di jalankan. Target harus realistis dan jangan sampai menjadi tambahan beban kerja kepada karyawan (Yuniaris *et al.*, 2026) . Kondisi kerja UMKM di desa tanah merah sangat menjunjung tinggi budaya kekeluargaan dan kerjasama, oleh karena itu target yang ditetapkan adalah pendapatan tertinggi yang pernah di dapatkan dan keinginan untuk mempertahankannya.

Semua peserta pelatihan membuat KPI dengan terlebih dahulu berdiskusi bersama mengenai apa yang harus dimiliki atau diketahui oleh karyawan mereka. Mulai dari

menentukan waktu penyelesaian tugas, ketepatan waktu penyelesaian dan kualitas produk jadi yang mereka hasilkan. Pengukuran juga dipilih setiap bulan karena menyesuaikan dengan proses produksi dan pesanan dari pelanggan.

Hasil dari proses pelatihan ini yaitu KPI sederhana yang sudah bisa digunakan, serta indikator yang jelas sehingga bisa dipahami dengan baik oleh karyawannya. Dengan indikator KPI yang jelas ini maka fenomena quiet quitting dapat antisipasi atau dicegah semakin tinggi. Dari hasil kegiatan pelatihan ini penulis merumuskan bahwa KPI selain menjadi alat ukur atau alat bantu dalam pengawasan kinerja juga dapat digunakan sebagai alat komunikasi yang efektif untuk menyatukan visi dari pemilik usaha dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu setiap UMKM baiknya memiliki KPI bukan hanya dalam mengukur kinerja tapi juga dalam bidang lain seperti pemasaran atau proses produksi.

Tabel 3. Tabel KPI Sederhana Yang Siap Digunakan

Hari/tanggal :			
Indikator	Target	Bukti Perncapaian	Paraf
Jumlah produksi keripik	30 bungkus/hari	Catatan produksi dan paraf	
Produk layak jual	Minimal 95%	Pemeriksaan produk	
Produk cacat/rusak	Maksimal 5%	Catatan produk rusak	
Ketepatan waktu produksi	100% sesuai jadwal	Jadwal produksi sesuai rencana	
Penjualan produk	Minimal 80% dari stok terjual	Catatan penjualan	



Gambar 2. Foto Bersama semua peserta Pengabdian Kepada Masyarakat

KESIMPULAN

Kegiatan Pendampingan UMKM desa Tanah Merah dalam pembuatan KPI dan Mengelola Kelelahan Kerja sebagai Upaya Mencegah Quiet quitting terlaksana dengan baik dan lancar, kurang lebih selama 4 jam, dari pukul 09.00-13.00 wita

Kegiatan ini memberikan manfaat kepada pemilik umkm yang ada di desa Tanah Merah untuk semakin memahami fungsi dari KPI sebagai alat ukur dan evaluasi yang profesional. Dengan mengetahui dan membuat KPI mereka akan mengetahui tingkat kinerja usaha mereka dan mengetahui masalah yang terjadi dalam kegiatan usaha.

Selain bermanfaat untuk para pemilik usaha juga bermanfaat bagi aparat desa untuk membantu mengurus administrasi usaha di desa sebagai bentuk dukungan untuk kemajuan desa. Diharapkan kedepannya semakin banyak pemilik-pemilik usaha di desa Tanah Merah yang belum mengikuti kegiatan ini semakin berinisiatif untuk turut aktif dalam kegiatan-kegiatan pendampingan dari pemerintah maupun dari universitas-universitas yang ada di NTT. Keberhasilan dari kegiatan ini yaitu daftar KPI yang sudah jadi dan di buat oleh pemilik usaha yang disesuaikan dengan kebutuhan usaha masing-masing

Sebagai tulang punggung ekonomi daerah, UMKM harus lebih didukung dalam perkembangannya menjadi lebih stabil salah satunya dengan memperkuat dasarnya. Dukungan dapat diberikan dengan banyak cara seperti pendampingan dan pelatihan, workshop, pameran, dsb. Dukungan juga dapat diberikan dari Kerjasama pemilik usaha dengan badan pengurus desa setempat, dinas-dinas yang bersangkutan, universitas, dan pemerintah.

Dukungan-dukungan ini akan memberdayakan usaha rakyat dan Masyarakat dapat mandiri dan mampu menggerakan roda ekonomi daerah. Ibu-ibu rumah tangga dapat memiliki tambahan penghasilan untuk rumah tangga.

Meskipun kegiatan pendampingan ini terlaksana dengan baik dan menghasilkan rancangan KPI yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing UMKM, pelaksanaannya masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, kegiatan pendampingan dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat, yaitu sekitar empat jam, sehingga pembahasan mengenai pengelolaan kelelahan kerja dan pencegahan quiet quitting belum dapat dilakukan secara mendalam. Kedua, pendampingan masih berfokus pada pemahaman dan penyusunan KPI, belum sampai pada tahap penerapan, pemantauan, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, keberhasilan kegiatan belum diukur melalui perubahan produktivitas, tingkat kelelahan kerja, maupun perilaku quiet quitting para pekerja. Oleh karena itu, direkomendasikan agar kegiatan pendampingan berikutnya dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan, disertai pemantauan terhadap penerapan KPI serta evaluasi atas pencapaian indikator yang telah disusun. Pendampingan juga perlu diperluas pada aspek pembagian beban kerja yang adil, pemberian kompensasi yang sesuai, komunikasi antara pemilik dan pekerja, serta pengelolaan kelelahan kerja. Dengan demikian, KPI tidak hanya menjadi alat untuk mengukur kinerja usaha, tetapi juga menjadi instrumen pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan kemampuan, kesejahteraan, dan keberlanjutan usaha UMKM di Desa Tanah Merah.

PENGHARGAAN

Terimakasih kami ucapkan kepada pihak-pihak yang membantu kegiatan ini, sehingga kegiatan Pendampingan UMKM desa Tanah Merah dalam kegiatan pembuatan KPI dan Mengelola Kelelahan Kerja sebagai Upaya Mencegah Quiet quitting dapat berjalan dengan baik dan lancar. Ucapan Terimakasih untuk Kepala Desa Tanah Merah yang telah mengkoordinasi ibu-ibu pemilik UMKM yang ada di Tanah Merah untuk berkumpul di kantor desa. Ucapan Terimakasih kepada ibu-ibu pemilik UMKM yang telah hadir dan mengikuti kegiatan dari awal hingga selesai dan bekerjasama dengan baik selama kegiatan berlangsung. Serta Ucapan Terimakasih kepada rekan dosen dan mahasiswa dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Widya Mandira Kupang yang telah merancang kegiatan Pengabdian Masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, E., & Nelson, A. (2025). Penerapan key performance indicators dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 6(1). https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/view/5518

Aini, A., & Maulana, A. (2023). Sosialisasi key performance indicator (KPI) bagi industri dalam mengukur efektivitas hasil produksi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sehati*, 2(2), 94–98. https://doi.org/10.33651/jpms.v2i2.571

Ainun, S., Mukti, Y. Y., & Fitria, L. (2025). Pendampingan penerapan key performance indicators (KPI) untuk evaluasi kinerja pekerja TPST Sentiong Cimahi. *REKA KARYA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(3).

Anand, A., Doll, J., & Ray, P. (2023). Drowning in silence: A scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis.* https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600

Arbania, S., Manafe, D., & Firmansyah, M. (2025). The influence of educational mismatch on future career perspectives with generation as a moderating variable. *Journal of English Language Education*, 10(4), 123–132.

Dewi, C. M. A., Purnama, M. J., Fitrisia, D., & Kusumasari, N. M. I. (2025). Analisis perilaku quiet quitting sebagai respons terhadap burnout dan kepemimpinan di tempat kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 5(1), 742–750.

Estiana, R., Pramulanto, H., Akhmad, J., Maulida, S., Hamzah, H., Ridwansyah, M., & Sudarma, A. (2025). Peningkatan kompetensi manajemen SDM UMKM berbasis ekonomi kreatif. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1). https://doi.org/10.58818/jpm.v3i1.85

Ganda Wijaya, A. S., Fasa, M. I., & penulis lainnya. (2023). Meningkatkan kinerja UMKM melalui pendampingan manajerial. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 3(3), 528.

Hakam, I. A., Fatahillah, K., Faniati, R. N., Izzah, N. N., & Putra, R. S. (2023). Evaluasi kinerja UMKM berbasis key performance indicators (KPI): Studi kasus pada CV XYZ. *Jurnal Central Publisher*, 1(1), 61–72.

Harris, L. C. (2025). Commitment and quiet quitting: A qualitative longitudinal study. *Human Resource Management*, 64(2), 565–582. https://doi.org/10.1002/hrm.22274

Hendri, M. I. (2025). Performance management in SMEs: Integrating bibliometric insights and systematic review on antecedents and outcomes. *Social Sciences & Humanities Open*, 12, Article 102205. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102205

Mawuntu, P., Aotama, S., & Lastiati, A. (2022). Pengukuran kinerja UMKM berdasarkan key performance indicators (KPI) metode balanced scorecard. *Wacana Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 21(1), 72–83.

Mawuntu, P., Damayanti, D., Alamsyah, A. S. I., & Atirah, A. (2023). Peranan UMKM terhadap kesejahteraan karyawan (Studi kasus UMKM ISR Bone). *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 210–226.

Puspasari, I., Fauji, D., Subagyo, S., & Milenia, E. (2023). Mapping literature the measurement performance on Indonesian SMEs based on systematic literature review. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(5), 233–241. https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i5.1121

Syahsudarmi, S. (2025). Pendampingan penguatan kapasitas pengurus BUMDes dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis kinerja dan tanggung jawab. *Jurnal Pengabdian Kompetitif*, 4(1). https://doi.org/10.35446/pengabdiankompetif.v4i1.2378

Yuniaris, W., & Inayati. (2026). Pelatihan dan pendampingan penyusunan manajemen kinerja bagi karyawan administrasi tender proyek konsultan pelayanan publik. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 23–28.

Zaitsev, S. (2023). Optimizing SME performance through KPI utilization. *Journal of Innovations and Sustainability*, 7(4), Article 09. https://doi.org/10.51599/is.2023.07.04.09