

Optimalisasi Jumlah Karyawan dalam UMKM: Strategi untuk Pertumbuhan Berkelanjutan

Iriani Ismail¹, Achmad Irfan Romadoni², Wir'atus Sholihah^{3*} dan Refi Dwi Firli⁴

^{1,2,3,4} Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 26 September 23
Final Revision: 10 March 24
Accepted: 11 March 24
Online Publication: 31 March 24

KEYWORDS

Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs), Optimization, Strategy, Employees, Sustainable Growth

KATA KUNCI

Usaha Mikro Kecil, dan Menengah (UMKM), Optimalisasi, Strategi, Karyawan, Pertumbuhan Berkelanjutan

CORRESPONDING AUTHOR

wirussholeha@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v6i2.47

ABSTRACT

Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) play a central role in the global economy, but often face challenges in managing human resources. This article explains the importance of optimizing the number of employees in MSMEs at UD. Sumber Rejeki Bangkalan as a step to achieve sustainable growth. In this article, the author analyzes several strategies that can help UD MSME owners. Sumber Rejeki manages their workforce efficiently using quantitative methods and by proving quality tests through interviews with business owners and employees. First, the authors highlight the importance of a deep understanding of the number of work force needs at UD. Source of fortune. This article aims to provide practical guidance for UD Sumber Rejeki owners to optimize the number of their employees without reducing the quality or productivity of the business. Through the right approach, MSME UD. Sumber Rejeki can achieve sustainable growth by ensuring optimal operational efficiency.

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran sentral dalam perekonomian global, namun seringkali dihadapkan pada tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Artikel ini menjelaskan pentingnya optimalisasi jumlah karyawan dalam UMKM pada UD. Sumber Rejeki Bangkalan sebagai langkah untuk mencapai pertumbuhan berkelanjutan. Dalam artikel ini, penyusun menganalisis beberapa strategi yang dapat membantu pemilik UMKM UD. Sumber Rejeki dalam mengelola tenaga kerja mereka secara efisien dengan metode kuantitatif serta dengan pembuktian uji kualitas melalui wawancara pada pemilik usaha dan karyawannya. Pertama, penyusun menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam tentang jumlah kebutuhan tenaga kerja pada UD. Sumber Rejeki. Artikel ini bertujuan memberikan panduan praktis bagi pemilik UD Sumber Rejeki untuk mengoptimalkan jumlah karyawan mereka tanpa mengurangi kualitas atau produktivitas bisnis. Melalui pendekatan yang tepat, UMKM UD. Sumber Rejeki dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dengan memastikan efisiensi operasional yang optimal.

1. Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah suatu bentuk kegiatan ekonomi manusia berskala kecil yang memenuhi kriteria hukum kekayaan bersih atau hasil penjualan dan kepemilikan tahunan [1], [2], [3]. Usaha UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara. Mereka tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi tetapi juga menjadi sumber lapangan kerja yang signifikan. Menurut UU No. 20 tahun 2008 UMKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan dikelola oleh perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau afiliasi dari perusahaan yang memiliki, menguasai, atau langsung atau tidak langsung menjadi bagian dari usaha menengah atau besar yang memenuhi persyaratan dalam UMKM [4].

Pada hakikatnya, permasalahan yang sering dihadapi UMKM adalah bagaimana mengoptimalkan jumlah karyawannya untuk efisiensi dan produktivitas yang

maksimal [5], [6]. Ketika mempertimbangkan konteks ini, beberapa poin penting yang perlu dipertimbangkan oleh pemilik bisnis UMKM yaitu:

a. Perubahan pertumbuhan bisnis

UMKM cenderung mengalami fluktuasi permintaan pelanggan dan pertumbuhan bisnis. Hal ini dapat mempengaruhi kebutuhan karyawan. Misalnya, pada musim sibuk mereka mungkin membutuhkan lebih banyak staf, sedangkan pada musim sepi mereka harus mengurangi anggaran tenaga kerja.

b. Keterbatasan sumber daya

UMKM seringkali memiliki anggaran terbatas, yang berarti mereka harus memastikan bahwa setiap tambahan karyawan menghasilkan manfaat yang sesuai dengan biaya yang dikeluarkan. Karyawan yang berlebihan dapat menguras sumber daya dan pengeluaran keuangan tanpa memberikan nilai yang cukup.

c. Perkembangan teknologi

Teknologi telah mengubah cara UMKM beroperasi. Dengan penerapan solusi teknologi, beberapa tugas yang sebelumnya membutuhkan banyak karyawan kini dapat diotomatisasi. Oleh karena itu, UMKM perlu memikirkan bagaimana teknologi dapat membantu mereka mengoptimalkan tenaga kerjanya.

d. Persaingan sengit

Persaingan di pasar UMKM bisa sangat ketat. Untuk bersaing, mereka harus mempertimbangkan strategi yang paling efektif dalam mengelola tenaga kerja mereka guna memenuhi kebutuhan pelanggan dan mempertahankan profitabilitas usaha.

UMKM sering kali dijalankan oleh pemilik atau pengusaha mandiri yang memiliki sumber daya terbatas [7]. Oleh karena itu, mereka sering menghadapi berbagai tantangan dalam hal mencari, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Pengadaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan bisnis UMKM menjadi faktor kunci. Karena sumber daya terbatas, UMKM perlu memastikan bahwa setiap anggota tim mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan operasi bisnis mereka. Kebutuhan ini dapat berkaitan dengan keahlian teknis, manajerial, atau kreatif, tergantung pada jenis usaha yang dijalankan. Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan menjadi elemen penting dalam menjawab kebutuhan tenaga kerja UMKM. Memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing bisnis. Namun, UMKM sering kali memiliki keterbatasan anggaran untuk pelatihan ini.

UMKM harus mempertimbangkan faktor keberlanjutan dalam pengelolaan tenaga kerja mereka [8]. Menciptakan lingkungan kerja yang baik, menyediakan insentif yang sesuai, dan merancang rencana karier dapat membantu mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan berkomitmen. Permasalahan yang dihadapi oleh UD. Sumber Rejeki adalah kesulitan dalam menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja yang sesuai. Hal ini terjadi karena tingkat penjualan yang berbeda-beda setiap bulan. Maka dari itu, UD. Sumber Rejeki membuat sistem karyawan kontrak yang disewa selama beberapa hari ketika penjualan produk mengalami kenaikan.

Dari hasil penelitian, sistem sewa karyawan kontrak terdapat kekurangan. Ketika karyawan kontrak disewa paling banyak 10 orang, pemilik usaha menyatakan adanya pengeluaran lebih untuk beban gaji dan hasil penjualan kurang dari target keuntungan. Selain itu, terkadang ditemukan kelebihan karyawan kontrak dan tidak ada pekerjaan yang membuat karyawan tidak melakukan apa-apa. Dari permasalahan tersebut mendorong penyusun untuk memberikan solusi pada UD. Sumber Rejeki apabila sistem karyawan kontrak

diganti dengan sistem karyawan tetap yang jumlahnya sesuai dengan kebutuhan tenaga UD. Sumber Rejeki.

Pendahuluan ini bertujuan untuk memberikan wawasan awal tentang pentingnya kebutuhan tenaga kerja yang sesuai pada UD. Sumber Rejeki. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang permasalahan ini, UD. Sumber Rejeki diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dan memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dalam era bisnis yang berubah dengan cepat.

Artikel ini akan mengupas hasil riset kami mengenai jumlah kebutuhan tenaga kerja di UD. Sumber Rejeki yang sesuai perlu diperhatikan oleh dalam upaya mengoptimalkan tenaga kerjanya. Dengan mengidentifikasi solusi yang tepat, UD. Sumber Rejeki diharapkan mampu mencapai keseimbangan yang tepat antara tenaga kerja yang efisien untuk pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menguji berapa jumlah optimal kebutuhan tenaga kerja pada UD. Sumber Rejeki. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di Desa Karang Entang, Kecamatan Kwanyar, Kabupaten Bangkalan. Jumlah seluruh Karyawan yaitu 5 orang dan apabila penjualan sedang meningkat maka pemilik bisnis akan menambah karyawan kontrak paling banyak 10 orang.

Dalam penelitian ini obyek penelitian adalah beban kerja. Pengambilan data dilakukan dengan beberapa teknik sebagai berikut:

2.1. Observasi

Dilakukan dengan melakukan survey secara langsung ke UMKM UD. Sumber Rejeki. Data-data yang diperlukan sebagai berikut:

- a. Data penjualan selama bulan Januari-Juni 2023.
- b. Durasi atau waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi suatu varian produk.
- c. Data jumlah tenaga kerja.
- d. Data waktu kerja yang tersedia per hari.

2.2. Wawancara

Dilakukan dengan melakukan sesi tanya jawab dengan pihak yang kompeten yaitu pemilik UD. Sumber Rejeki.

2.3. Dokumentasi

Dokumentasi ini dilakukan sebagai pelengkap dari penelitian ini. Dokumentasi ini berupa foto ataupun dokumen rekaman sebagai penunjang dari penelitian yang dilakukan.

Pengukuran waktu kerja (*time study*) pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk menentukan lamanya waktu kerja yang diperlukan oleh seorang operator untuk menyelesaikan suatu pekerjaan [9]. Hal pertama yang dilakukan yaitu menentukan waktu siklus atau cycle time dari enam varian produk yang di uji. Waktu siklus merupakan waktu yang dibutuhkan untuk membuat satu unit produk pada satu stasiun kerja [10]. Adapun persamaan yang dipergunakan disajikan pada Rumus (1).

$$Ws = \frac{\sum X_1}{N} \quad (1)$$

Dimana Ws adalah waktu siklus, $\sum X_1$ adalah harga rata-rata sub grup ke I, dan N adalah jumlah pengamatan yang dilakukan.

Langkah berikutnya menentukan waktu normal untuk setiap enam varian produk. Waktu normal adalah suatu elemen operasi kerja yang menunjukkan bahwa seorang tenaga kerja berkualifikasi baik akan bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan pada waktu kerja yang normal [11]. Pada penentuan waktu normal ini dibutuhkan faktor penyesuaian yang dimana dipilih dengan menggunakan metode obyektif. Adapun metode yang digunakan menggunakan metode obyektif besarnya harga faktor penyesuaian (P) memiliki tiga batasan [12], yaitu:

- $p > 1$ bila pengukur berpendapat bahwa operator bekerja di atas normal (terlalu cepat)
- $p < 1$ bila pengukur berpendapat bahwa operator bekerja di bawah normal (terlalu lambat)
- $p = 1$ bila pengukur berpendapat bahwa operator bekerja dengan wajar.

Persamaan yang digunakan pada waktu normal disajikan pada Rumus (2).

$$Wn = Ws * P \quad (2)$$

Dimana Wn adalah waktu penyesuaian dan P adalah faktor penyesuaian.

Langkah akhir dalam pengukuran waktu kerja pada penelitian ini yaitu menentukan waktu baku setiap varian produk. Dalam penentuan waktu baku untuk menentukan target produksi dilakukan dengan cara pengukuran yang dilakukan secara langsung dan menggunakan jam henti. Pada waktu baku juga adanya faktor kelonggaran (allowance) yang mana hal tersebut dapat terjadi dari internal maupun eksternal. Persamaan yang digunakan dalam menentukan waktu baku disajikan pada Rumus (3) [11].

$$Wb = Wn + (Wn * \%A) \quad (3)$$

Dimana Wb adalah waktu baku, A adalah Allowance.

Waktu baku dan peramalan permintaan telah didapatkan maka dapat menentukan jumlah tenaga kerja yang ideal. Pada penelitian ini dilakukan dengan metode Workload Analysis yang dimana dapat diartikan sebagai suatu

proses untuk menghitung beban kerja pada suatu posisi/sub-posisi dan juga kebutuhan jumlah orang untuk mengisi posisi/sub posisi tersebut [13]. Persamaan yang dipergunakan disajikan pada Rumus (4).

$$WLA = \frac{JP \times Ws}{JK \times HK} \cdot O \quad (4)$$

Dimana WLA adalah workload analysis, JP adalah jumlah produk, Ws adalah waktu standar tiap unit, JK adalah jam kerja, HK adalah hari kerja dalam sebulan, dan O jumlah orang.

Selanjutnya menentukan jumlah tenaga kerja dengan menggunakan metode Work Force Analysis. Pada metode ini memperhatikan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja pada suatu usaha. Metode Work Force Analysis didefinisikan sebagai melakukan analisis terhadap kemampuan operator sekarang untuk memenuhi jumlah karyawan [14]. Persamaan yang dipergunakan disajikan pada Rumus (5).

$$WFA = WLA + \%AB + \%LTO \quad (5)$$

Dimana AB adalah ketidak hadirannya yang didapatkan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja. Adapun persamaan yang digunakan untuk mengukur tingkat absensi karyawan dengan Rumus (6) [14].

$$AB = \frac{HKH}{HKN} \cdot 100\% \quad (6)$$

Dimana HKH adalah hari kerja yang hilang dalam 1 bulan dan HKN adalah hari kerja yang ada.

Labour Turn Over (LTO) adalah perputaran tenaga kerja yang merupakan masuk dan keluarnya tenaga kerja dari suatu perusahaan. adapun persamaan yang digunakan dalam menentukan perputaran tenaga kerjayang disajikan pada Persamaan (7) [14].

$$LTO = \frac{TKM+TKL}{JTK} \cdot 100\% \quad (6)$$

Dimana TKM adalah tenaga kerja masuk, TKL adalah tenaga kerja keluar, dan JTK adalah jumlah tenaga kerja.

3. Hasil dan Pembahasan

Waktu kerja pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengamatan pada proses kegiatan produksi untuk setiap varian produk. Dalam proses produksi menu ini dimulai dari tahap pencucian bahan-bahan hingga menjadi satu varian produk. Durasi waktu setiap produk disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Durasi Waktu Kegiatan Produksi Produk UD. Sumber Rejeki

No	Varian Jenis	Durasi (menit)	Jumlah Produk (pcs)
1	Petis tuna	120	100
2	Petis lorjuk	120	80
3	Teripang	120	20
4	Kerang bambu	120	90
5	Keripik gayam	360	200

Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan maka dilakukan perhitungan waktu siklus terhadap setiap varian produk. Adapun waktu siklus menu utama pada UD. Sumber Rejeki disajikan pada Tabel 2.

Tabel 3. Waktu Siklus Per-Varian Produk

No	Varian Jenis	Durasi (menit)	Jumlah Produk (pcs)	Waktu Siklus (menit)
1	Petis tuna	120	100	1,2
2	Petis lorjuk	120	80	1,5
3	Teripang	120	120	1,0
4	Kerang bambu	120	90	1,3
5	Keripik gayam	360	200	1,8
Rata-rata				6,8

Tabel 3. Faktor Penyesuaian dengan Metode Objektif

No	Objek	Keadaan	Lambang	Penyesuain (%)
1	Anggota badan terpakai	Lengan atas, lengan bawah dan lainnya	D	5
2	Pedal kaki	Tanpa pedal kaki	F	0
3	Penggunaan tangan	Keadaan tangan saling bantu dan bergantian	H	0
4	Koordinasi mata dan tangan	Sedikit	I	0
5	Peralatan	Perlu penekanan dan kontrol	P	2
6	Berat badan	0,45 kg	B-1	3
Total				10

Berdasarkan dengan Tabel 3, maka faktor penyesuaian (p2) adalah sebesar 10% atau 0,10. Dengan asumsi kecepatan kerja adalah normal maka p1=1, dapat diketahui faktor penyesuaian secara keseluruhan dihitung dengan menjumlahkan p1 dan p2 sehingga memiliki nilai sebesar 1,10. Selanjutnya saat faktor penyesuaian telah ditentukan maka waktu normal dapat ditentukan. Adapun waktu normal untuk setiap varian produk ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Waktu Normal Per-Varian Produk Menu Utama

No	Jenis produk	Waktu siklus (menit)	Faktor penyesuaian	Waktu normal
1	Petis tuna	1,2	1,1	1,32
2	Petis lorjuk	1,5	1,1	1,65
3	Teripang	1,0	1,1	1,10
4	Kerang bambu	1,3	1,1	1,43
5	Keripik gayam	1,8	1,1	1,98
Rata-rata				1,49

Dalam menentukan nilai siklus untuk petis tuna dilakukan dengan menggunakan Persamaan (2).

$$W_n = \frac{1,32 + 1,65 + 1,1 + 1,43 + 1,98}{5} = 1,496$$

Langkah akhir yaitu dengan menentukan waktu baku dari setiap varian produk. Sebelum dapat menentukan waktu baku maka diperlukan penentuan faktor kelonggaran (allowance). Faktor kelonggaran didapatkan berdasarkan dengan hasil pengamatan pada tempat kerja kegiatan produksi. Adapun besarnya faktor kelonggaran yang ditentukan ditunjukkan pada Tabel 5.

Waktu siklus produk petis tuna dapat dilakukan dengan menggunakan Persamaan (1).

$$W_s = \frac{120}{100} = 1,2 \text{ menit/pcs}$$

Setelah waktu siklus ditemukan, selanjutnya adalah menentukan waktu normal. Sebelum melakukan perhitungan waktu normal dibutuhkan penyesuaian, dimana metode penyesuaian yang dipilih adalah metode obyektif. Metode obyektif ini didasarkan dari hasil pengamatan kegiatan proses operasi produksi pada UD. Sumber Rejeki. Adapun besar penyesuaiannya dengan metode obyektif ditunjukkan sebagai pada Tabel 3.

Tabel 6. Faktor kelonggaran

No	Faktor	Keterangan	Kelonggaran (%)
1	Tenaga kerja yang dikeluarkan	Ringan	7,5
2	Sikap kerja	Duduk	0,0
3	Gerakan kerja	Normal	0,0
4	Kelelahan mata	Pandangan terus-menerus dengan fokus tetap	7,5
5	Keadaan suhu tempat kerja	Normal	0,0
6	Keadaan atmosfer	Cukup	1,0
7	Keadaan lingkungan yang baik	Siklus kerja berulang-ulang antara 5-10 detik	1,0
8	Kelonggaran kebutuhan pribadi	Wanita	2,5
Total			19,5

Setelah ditentukan faktor penyesuaian, maka dapat ditentukan pula waktu baku untuk setiap varian produk. Adapun waktu baku setiap varian produk ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 7. Waktu Baku Per-Varian Produk

No	Jenis produk	Waktu normal (menit)	Kelonggaran (%)	Waktu baku (menit)
1	Petis tuna	1,32	19,5	1,708
2	Petis lorjuk	1,65	19,5	1,577
3	Teripang	1,10	19,5	1,971
4	Kerang bambu	1,43	19,5	1,134
5	Keripik gayam	1,98	19,5	2,366
Rata-rata				1,751

Dalam menentukan waktu baku petis tuna adalah sebagai berikut:

$$W_b = 1,32 + (1,32 \times 0,195) = 1,708 \text{ menit/pcs}$$

Untuk waktu baku memiliki nilai rata-rata geometrik untuk produk UD. Sumber Rejeki adalah 1,751 menit/pcs adalah sebagai berikut:

$$= \frac{1,708 + 1,577 + 1,971 + 1,134 + 2,366 + 1,751}{5} = 1,751$$

Langkah akhir pada penelitian ini adalah analisis beban kerja. Dalam melakukan analisis beban kerja pada penelitian ini menggunakan 2 metode yaitu Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) dan Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja (Work Force Analysis). UD. Sumber Rejeki saat ini memperkerjakan sebanyak 5 karyawan tetap. Dan hanya menyewa karyawan kontrak paling banyak 10 orang apabila permintaan produk sedang mengalami kenaikan. Pembagian kerja pada UD. Sumber Rejeki ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Data Karyawan Tetap

No	Divisi	Jumlah karyawan (orang)
1	Produksi	3
2	Packing	2

Analisis beban kerja dapat dilakukan ketika telah ditentukan waktu baku proses produksi, mengetahui jumlah permintaan yang diinginkan, hari kerja yang tersedia dan waktu kerja yang tersedia. Waktu baku yang digunakan merupakan rata-rata dari keseluruhan waktu baku proses produksi pada UD. Sumber Rejeki yang ditunjukkan pada Tabel 7 yaitu 1,751 menit. Hari kerja dan waktu kerja yang tersedia sesuai dengan hari kerja efektif pada UD. Sumber Rejeki ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hari Kerja dan Waktu Kerja Periode Januari – Juni 2023

No	Bulan	Hari kerja efektif (hari)	Waktu kerja (menit)
1	Januari	20	330
2	Februari	22	330
3	Maret	16	330
4	April	16	330
5	Mei	19	330
6	Juni	24	360
Total		117	2010

UD. Sumber Rejeki memiliki 5 hari kerja. Hari Kamis dan Jumat UD. Sumber Rejeki libur, baik untuk divisi produksi maupun packing. Adapun uraian jadwal kerja sehari-hari disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Jam Kerja Berdasarkan Hari

Senin-Rabu	Sabtu-Minggu
09.00 - 12.00 : Bekerja	08.00 – 11.30 : Bekerja
12.00 - 13.00 : Istirahat	11.30 – 13.00 : Istirahat
12.00 - 15.00 : Bekerja	13.00 – 16.00 : Bekerja

Berdasarkan waktu kerja di UD. Sumber Rejeki, karyawan memiliki waktu kerja sebanyak 6 jam dan untuk hari Sabtu Minggu 5,5 jam dalam satu hari. Waktu kerja terbagi atas 2 klasifikasi, dimana waktu efektif bekerja adalah 5 jam dan waktu istirahat adalah 1 jam. Waktu kerja efektif di UD. Sumber Rejeki ini nantinya akan dipergunakan untuk menghitung beban kerja

dengan jumlah karyawan yang ada. Hasil perhitungan dengan menggunakan metode analisis jumlah karyawan yang dibutuhkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis)

No	Bulan	Hari kerja efektif (hari)	Waktu kerja (menit)	Jumlah produk (pcs)	Waktu baku (menit)	WLA (orang)
1	Januari	20	330	6200	1,751	1,644
2	Februari	22	330	6200	1,751	1,495
3	Maret	16	330	6200	1,751	2,056
4	April	16	330	6200	1,751	2,056
5	Mei	19	330	6200	1,751	1,731
6	Juni	24	360	6200	1,751	1,256
Rata-rata						1,706

Persamaan yang dipergunakan untuk menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan pada bulan Januari adalah sebagai berikut:

$$WLA = \frac{6200 \times 1,751}{330 \times 20} \times 1 = 1,644$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan memperhatikan beban kerja dan jumlah hari efektif bekerja maka tenaga yang dibutuhkan memiliki rata-rata sebesar $1,644 \approx 2$ orang. Hal ini menunjukkan UD. Sumber Rejeki perlu melakukan penambahan karyawan sebanyak 2 orang, karena saat ini jumlah karyawan tetap yang dimiliki hanya 5 orang.

Analisis kebutuhan tenaga kerja (Work Force Analysis) merupakan penentu kebutuhan tenaga kerja dengan memperhitungkan jumlah tenaga kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran tenaga kerja (turn over). Hal tersebut dilakukan agar tidak terjadinya kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja untuk waktu yang akan mendatang sehingga memberikan dampak terhadap kegiatan produksi yang efisien dan efektif. Tingkat absensi karyawan merupakan rekap kehadiran tenaga kerja yang dilihat dari persentase tingkat ketidakhadiran untuk menentukan kebutuhan karyawan yang ideal pada UD. Sumber Rejeki. Adapun rekap tingkat absensi UD. Sumber Rejeki ditunjukkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah tidak hadir (hari)	Tidak hadir (%)
Januari	8	20	5	3
Februari	9	22	7	3
Maret	5	16	3	4
April	5	16	3	4
Mei	7	19	5	4
Juni	15	24	6	7
Rata-rata				4

Tingkat Absensi bulan Januari dapat diperhitungkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Tingkat absen} = \frac{5}{20 \times 8 + 5} \times 100\% = 3,030 \approx 3\%$$

Sehingga tingkat absen pada UKM Rissolia dari bulan Januari – Juni memiliki rata-rata sebesar 4%.

Tingkat perputaran kerja adalah masuk dan keluarnya karyawan dalam masa penelitian. Jumlah karyawan tetap adalah 5. Karena UD. Sumber Rejeki menggunakan sistem karyawan kontrak, maka jumlah karyawan masuk akan ditampilkan pada Tabel 12.

Tabel 12. Perputaran Tenaga Kerja

Bulan	Karyawan Masuk
Januari	3
Februari	4
Maret	0
April	0
Mei	2
Juni	10

Setelah data tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja telah di dapatkan maka dilakukan analisis dengan metode Work Force Analysis pada Tabel 13.

Tabel 13. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja (*Work Force Analysis*)

No	Bulan	WLA (orang)	Tidak hadir (%)	Turn over (karyawan masuk)	WFA (orang)
1	Januari	1,644	4	3	4,684
2	Februari	1,495	4	4	5,535
3	Maret	2,056	4	0	2,096
4	April	2,056	4	0	2,096
5	Mei	1,731	4	2	3,771
6	Juni	1,256	4	10	11,296
Rata-rata					4,913

Persamaan yang dipergunakan dalam menentukan jumlah karyawan pada bulan Januari sebagai berikut:

$$WFA = 1,644 + 0,04 + 3 = 4,684$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan memperhatikan tingkat kehadiran dan perputaran tenaga kerja periode Januari-Juni, memiliki rata-rata sebesar $4,913 \approx 5$ orang. Dengan demikian untuk menciptakan keseimbangan antara beban kerja dengan ketersediaan karyawan maka UD. Sumber Rejeki dapat memperkerjakan 5 karyawan. Saat ini karyawan pada UD. Sumber Rejeki terdiri atas 5 karyawan tetap.

4. Kesimpulan

UD. Sumber Rejeki memiliki rata-rata geometrik waktu siklus untuk tiap varian sebesar 1,496 menit per pcs dan rata-rata waktu baku geometrik untuk tiap varian sebesar 1,751 menit per pcs. b. Hasil analisis beban kerja menggunakan metode Work Load Analysis dengan menghitung waktu produksi, dan waktu kerja yang tersedia diperoleh hasil bahwa UD. Sumber Rejeki membutuhkan tambahan karyawan tetap sebanyak 1,644 orang. Sedangkan hasil analisis kebutuhan tenaga kerja dengan menggunakan metode Work Force Analysis yang memperhitungkan historis tingkat absensi karyawan dan perputaran tenaga kerja

menunjukkan bahwa UD. Sumber Rejeki membutuhkan tenaga kerja sebanyak 4,913 orang. Maka jumlah karyawan tetap yang dibutuhkan oleh UD. Sumber Rejeki adalah sebanyak 7 orang yang saat ini UD. Sumber Rejeki memiliki 5 karyawan tetap.

Daftar Rujukan

- [1] Suryani, S. (2018). Analisis Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Bengkalis-Riau. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 29(1), 1-10.
- [2] Verawati, D. E. (2022). Pentingnya Pendaftaran Merek Bagi Usaha Mikro Kecil Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Abdikarya: Jurnal Karya Pengabdian Dosen dan Mahasiswa*, 5(2), 122-132. DOI: <https://doi.org/10.30596/edutech.v2i2.599>
- [3] Syairozi, M. I., & Susanti, I. (2018). Analisis Jumlah Pengangguran dan Ketenagakerjaan terhadap Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 198-208. DOI: <https://doi.org/10.33059/jseb.v9i2.768>
- [4] Akhtar, S., Rizki, M., Dahlan, M. I., & Edward, R. (2023). Strategi Pengembangan Koperasi Dan Umkm. *Musyari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(12), 11-20. <https://doi.org/10.8734/musyari.v2i12.1571>
- [5] Ardiansyah, T. (2019). Model financial dan teknologi (fintech) membantu permasalahan modal wirausaha UMKM Di Indonesia. *Majalah Ilmiah Bijak*, 16(2), 158-166. DOI: <https://doi.org/10.31334/bijak.v16i2.518>
- [6] Chrisardani, Y. (2014). Komunikasi pemasaran terpadu: implementasi untuk UMKM. *Neo-Bis*, 8(2), 179-189. DOI: <https://doi.org/10.21107/nbs.v8i2.472>
- [7] Susilo, Y. S. (2010). Peran perbankan dalam pembiayaan UMKM di Provinsi DIY. *Jurnal keuangan dan perbankan*, 14(3), 467-478. DOI: <https://doi.org/10.26905/jkdp.v14i3.988>
- [8] Sono, M. G., Assayuti, A. A., & Rukmana, A. Y. (2023). Hubungan Antara Perencanaan Strategis, Ekspansi Pasar, Keunggulan Kompetitif Terhadap Pertumbuhan Perusahaan Fashion di Jawa Barat. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 142-152. DOI: <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.340>
- [9] Rinawati, D. I., Sari, D. P., & Muljadi, F. (2013). Penentuan waktu standar dan jumlah tenaga kerja optimal pada produksi batik cap (Studi Kasus: IKM Batik Saud Effendy, Laweyan). *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(3), 143-150. DOI: <https://doi.org/10.12777/jati.7.3.143-150>
- [10] Purnomo, H. (2003). Pengantar Teknik Industri. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [11] Wignjosoebroto, S. (2000). Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu : Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Surabaya: Guna Widya.
- [12] Anggawisastra, R., dkk. (2006). Teknik Perancangan Sistem Kerja, Bandung: ITB.
- [13] Widodo, T., Fardiansyah, I., & Wiharta, T. (2020). Analisis Beban Kerja Untuk Mengetahui Jumlah Pekerja Optimal Karyawan Polishing 3 Dengan Menggunakan Metode Workload Analysis di PT Surya Toto Indonesia, Tbk. *Journal Industrial Manufacturing*, 5(2), 45-52. doi:10.31000/jim.v5i2.3042.
- [14] Martoyo, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.