PENG Jurnal Ekonomi dan Manajemen
eISSN 3048-3573 : pISSN 3063-4989
Vol. 2, No. 1b, Januari 2025
doi.org/10.62710/9we3jw46
Hal. 2525-2536
Beranda Jurnal https://teewanjournal.com/index.php/peng

Pengambilan Keputusan dalam Mengatasi Kekurangan Sumber Daya Manusia di UMKM Konveksi Indra Jaya

[1] Didik Yulianto, [2] Pandi Sopian, [3] Diaz Fathul Aziz, [4] Reza Afriansyah, [5] Ujang Suherman
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang[1,2,3,4,5]

*Email
[1]mn22.rezaafriansyah@mhs.ubpkarawang.ac.id, [2]mn22.didikyulianto@mhs.ubpkarawang.ac.id,
[3]mn22.pandisopian@mhs.ubpkarawang.ac.id, [4]mn22.diazaziz@mhs.ubpkarawang.ac.id,
[5]ujangsuherman@ubpkarawang.ac.id

Diterima: 13-01-2025 | Disetujui: 14-01-2025 | Diterbitkan: 15-01-2025

ABSTRACT

This article discusses the decision-making process in overcoming the shortage of human resources in the Indra Jaya convection as MSMEs. This study was conducted to explore the challenges MSMEs faced in recruiting and managing the workforce and to identify the strategies implemented by managers in dealing with these problems. The research method used was qualitative, with data collection through interviews, observations, and literature studies. The study results indicate that MSMEs face difficulties finding new employees who meet the required criteria, thus requiring stricter recruitment procedures and clear standards. In addition, this article also describes the various decision-making styles used, such as autocratic, participatory, and delegative, as well as systematic steps in the decision-making process. The data collected will be analyzed using thematic analysis techniques to understand how managers carry out decision-making to overcome human resource shortages. These findings are expected to provide insight for MSME owners in improving the effectiveness of HR management to support business sustainability.

Keywords: *Decision-making, UMKM Indra Jaya, Skill, Recruitment, Human Resource*

Copyright © 2025 The Author(s) This article is distributed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRAK

Artikel ini membahas proses pengambilan keputusan dalam mengatasi kekurangan sumber daya manusia (SDM) pada UMKM konveksi Indra Jaya. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi tantangan yang dihadapi oleh UMKM dalam perekrutan dan pengelolaan tenaga kerja, serta untuk mengidentifikasi strategi yang diterapkan oleh manajer dalam menghadapi masalah tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM menghadapi kesulitan dalam menemukan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, sehingga memerlukan prosedur rekrutmen yang lebih ketat dan standar yang jelas. Selain itu, artikel ini juga menguraikan berbagai gaya pengambilan keputusan yang digunakan, seperti otokratik, partisipatif, dan delegatif, serta langkah-langkah sistematis dalam proses pengambilan keputusan. Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis tematik untuk memahami bagaimana pengambilan keputusan dilakukan oleh manajer dalam mengatasi kekurangan sumber daya manusia. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemilik UMKM dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM untuk mendukung keberlanjutan usaha.

Kata kunci: Pengambilan keputusan, UMKM Indra Jaya, Keahlian, Perekrutan, Sumber daya manusia

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Yulianto, D. ., Sopian, P. ., Aziz, D. F., Afriansyah, R. ., & Suherman, U. (2025). Pengambilan Keputusan dalam Mengatasi Kekurangan Sumber Daya Manusia di UMKM Konveksi Indra Jaya. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(1b), 2525-2536. https://doi.org/10.62710/9we3jw46

PENDAHULUAN

UMKM Indra Jaya memiliki banyak pengalaman di bidang garmen, dimana umkm ini tentu harus bersaing dengan perusahaan yang sejenis. Karena semakin ketatnya persaingan dan perubahan zaman yang semakin cepat, sehingga umkm ini tentunya membutuhkan suatu sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, namun bisa bertahan serta bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan lainnya. Dalam proses perekrutan karyawan maka umkm ini harus punya test standar yang jelas serta obyektif(Fithri, Sofiayen, & Thayib, 2023). Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang diharapkan tentunya dibutuhkan suatu prosedur rekrutmen yang cukup ketat. Namun yang terjadi dilapangan tidak berjalan dengan semestinya, membutuhkan waktu yang cukup lama dikarenakan proses rekrutmen karyawan meskipun kompleks namun masih dilakukan secara manual. Masalah dalam penelitian ini ialah adanya proses recruitment yang masih kurang sesuai kriteria umkm ini, sehingga perusahaan kesulitan dalam menempatkan karyawan karena ada beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutu

hkan(Febryani, Wanta, & Dwi Epty Hidayaty, 2024).

METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

   Objek penelitian ini dilakukan di Lokasi umkm Indra Jaya
2. Identifikasi Masalah

   Permasalahan di umkm ini adalah Sumber Daya Manusia yang susah, dan tempat produksi yang terbatas
3. Pengumpulan Data

   Pengumpulan data pada penelitian dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi litelatur. Data diambil di UMKM Indra Jaya pada bulan Desember 2024.
4. Pengolahan Data

   Dalam penelitian proses pengolahan data menggunakan menggunakan Ms. Excel.
5. Tujuan Penelitian
   - Pengelolaan Tenaga Kerja
   - Pengelolaan modal
   - Pengelolaan Benang dan minyak mesin
   - Pemasaran.
6. Jenis Penelitian

   Jurnal ini menggunakan metode kualitatif yaitu dengan observasi langsung ke Konveksi Indra Jaya, dalam penelitian ini kami menanyakan beberapa pertanyaan langsung mengenai konveksi mulai dari kapan berdirinya hingga bagaimana bisa bertahan sampai saat ini.
7. Waktu dan Tempat Penilitian

   14 Desember 2024 bertempat di rumah produksi perumahan Terang Sari Blok E16 No 1, Desa Cibalngsari, Kec. Klari, Kab. Karawang.
8. Prosedur Penelitian

   Dalam penelitian ini menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan studi eksplorasi untuk mencari kejelasan terhadap subjek langsung. Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen utama adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas,

maka kemungkinan akan dikembangkan instrument peneliti sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara(Jain, 2021). Metode pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, studi kepustakaan dan triangulasi data.

9. Data Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu melakukan observasi dan proses wawancara langsung ke tempat konveksi. Wawancara langsung kepada pemilik konveksi tersebut.

10. Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam mengatasi kekurangan sumber daya manusia (SDM) pada UMKM konveksi.

- **Data Kualitatif**: Data yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang ada. Dalam hal ini, data kualitatif berhubungan dengan wawasan tentang proses pengambilan keputusan dalam mengatasi kekurangan SDM, serta faktor-faktor yang memengaruhi keputusan tersebut.

11. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data akan dipilih sesuai dengan jenis data yang akan dikumpulkan. Beberapa keputusan yang akan digunakan antara lain:

- **Wawancara (Interviews)**: Instrumen ini digunakan untuk menggali data kualitatif melalui percakapan langsung dengan pengusaha konveksi. Wawancara dilakuakan secara semi-terstruktur, dengan pertanyaan terbuka untuk mendapatkan pandangan dan pengalaman mereka mengenai pengambilan keputusan terkait kekurangan SDM.
- **Observasi**: Instrumen observasi digunakan untuk mengamati langsung proses yang terjadi di lapangan, seperti alur perekrutan, pembagian tugas, dan pelatihan karyawan dalam UMKM konveksi. Observasi ini memberikan keputusan yang lebih objektif tentang bagaimana pengambilan 2528eputusan dalam konteks SDM dijalankan.

Contoh hasil observasi:

- Mengamati proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.
- Melihat bagaimana pekerja mengelola waktu dan tugas mereka dimasa kekurangan SDM.

12. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan dilakukan dengan beberapa keputusan berikut:

a. **Wawancara Mendalam**: Teknik ini akan dilakukan dengan bertemu langsung. Wawancara mendalam memberikan kesempatan untuk menggali informasi yang lebih terperinci dan memahami konteks serta alasan di balik pengambilan keputusan oleh pengusaha atau manajer UMKM konveksi.

Teknis pengumpulan data wawancara:

- Menentukan waktu yang tepat dengan responden.
- Melakukan wawancara dengan pertanyaan terbuka.
- Mencatat dan/atau merekam hasil wawancara untuk dianalisis lebih lanjut.

Teknis pengumpulan data kuesioner:

- Membuat daftar pertanyaan yang jelas dan mudah dipahami.
- Menyebarkan kuesioner melalui email, media sosial, atau tatap muka.
- Memberikan instruksi yang jelas tentang pengisian kuesioner.

b. Observasi Langsung: Observasi langsung dilakukan di lapangan dengan mengamati aktivitas sehari-hari dalam proses pengelolaan SDM. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk melihat secara langsung bagaimana keputusan diambil dan diimplementasikan dalam menghadapi masalah kekurangan SDM.

Teknis pengumpulan data observasi:

- Menyusun rencana observasi yang mencakup waktu, tempat, dan hal yang akan diamati.
- Melakukan observasi dengan fokus pada proses perekrutan dan pembagian tugas SDM.
- Mencatat temuan-temuan yang relevan untuk dianalisis.

13. Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data terkumpul melalui wawancara, kuesioner, dan observasi, keputusan berikutnya adalah melakukan pengolahan dan analisis data.

- **Analisis Kualitatif**: Data dari wawancara dan observasi akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola yang muncul dalam pengambilan keputusan terkait SDM.

14. Teknis analisis data:

Dalam penelitian yang berjudul **"Pengambilan Keputusan dalam Mengatasi Kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Konveksi"**, tujuan utama dari analisis data adalah untuk memahami bagaimana proses pengambilan keputusan dilakukan oleh pemilik atau manajer UMKM konveksi dalam menghadapi kekurangan SDM dan bagaimana kebijakan serta strategi yang diterapkan berhubungan dengan kinerja dan keberlanjutan usaha. Berikut adalah langkah-langkah yang akan diambil untuk menganalisis data, serta bagaimana memaknakan data yang diperoleh dengan kaitannya terhadap permasalahan dan tujuan penelitian.

a. Analisis Data Kualitatif

Data kualitatif yang diperoleh melalui **wawancara** dan **observasi** akan dianalisis menggunakan pendekatan **analisis tematik**. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna mendalam dari pengalaman dan pandangan responden mengenai pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kekurangan SDM.

Langkah-langkah analisis tematik:

- **Transkripsi dan Pembersihan Data**: Semua wawancara yang dilakukan akan ditranskripsikan secara verbatim (kata demi kata). Hal ini penting untuk menjaga keaslian data yang diperoleh. Data dari observasi juga akan dicatat dan dibersihkan dari informasi yang tidak relevan.
- **Identifikasi Tema**: Tema-tema utama yang muncul dari pengkodean akan diidentifikasi. Setiap tema ini akan membantu menjelaskan bagaimana pengambilan keputusan dilakukan oleh pengusaha atau manajer dalam mengatasi kekurangan SDM, serta faktor-faktor yang memengaruhi keputusan tersebut. Tema-tema tersebut akan dihubungkan dengan masalah utama dalam penelitian, yaitu **pengelolaan SDM dalam UMKM konveksi**.
- **Interpretasi dan Penarikan Kesimpulan**: Setelah tema-tema penting diidentifikasi, data akan dianalisis untuk memahami pola-pola yang muncul. Misalnya, jika banyak responden menyebutkan bahwa pengusaha konveksi mengandalkan karyawan paruh waktu atau outsourcing untuk mengatasi kekurangan SDM, maka itu menunjukkan bahwa pengusaha cenderung memilih keputusan fleksibel. Selain itu, peneliti akan menghubungkan hasil temuan ini dengan teori atau

konsep yang relevan tentang pengambilan keputusan dalam manajemen SDM, misalnya keputusan berbasis sumber daya atau keputusan berbasis kebutuhan operasional.

15. Dasar Pengembangan Teori

Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah pada **pengambilan keputusan** dalam konteks **mengatasi kekurangan sumber daya manusia (SDM)** pada **UMKM konveksi**. Pengambilan keputusan yang tepat dalam menghadapi kekurangan SDM sangat penting bagi keberlanjutan dan produktivitas usaha konveksi. Berikut ini adalah pemaparan teori terkait pengambilan keputusan, termasuk definisi, gaya, tahap-tahap, proses, dan kualitas keputusan yang relevan dengan konteks tersebut.

A. Definisi Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses yang digunakan oleh individu atau kelompok untuk memilih salah satu alternatif tindakan yang tersedia dalam menghadapi suatu permasalahan atau situasi tertentu(Tawfik & Gatewood, 2022). Dalam konteks **UMKM konveksi**, pengambilan keputusan berkaitan dengan bagaimana pemilik atau manajer memilih strategi terbaik dalam mengatasi kekurangan SDM, baik melalui perekrutan karyawan baru, pelatihan, penggunaan tenaga outsourcing, atau penyesuaian beban kerja.

Pengambilan keputusan adalah suatu proses mental yang melibatkan identifikasi masalah, pencarian alternatif solusi, penilaian terhadap alternatif, dan pemilihan alternatif yang dianggap paling sesuai dengan tujuan organisasi(Eslava Zapata, Chacón Guerrero, Gómez Ortiz, & Mogrovejo Andrade, 2022). Dalam konteks UMKM konveksi, pengambilan keputusan ini penting untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang memadai dan kompeten untuk mendukung operasional.

B. Gaya Pengambilan Keputusan

Gaya pengambilan keputusan merujuk pada pendekatan atau cara yang digunakan oleh pengambil keputusan dalam memilih alternatif solusi untuk suatu masalah. Gaya ini dipengaruhi oleh karakteristik pengambil keputusan, budaya organisasi, dan situasi yang dihadapi. Terdapat beberapa gaya pengambilan keputusan yang sering diterapkan seperti otokratik, partisipatif, dan delegatif dalam konteks UMKM konveksi:

1. **Gaya Otokratik (Autocratic)**: Pemilik atau manajer UMKM membuat keputusan secara sepihak tanpa melibatkan banyak orang. Dalam kasus kekurangan SDM, gaya ini bisa terlihat ketika manajer langsung memutuskan untuk merekrut tenaga kerja baru atau mengalihkan tugas tanpa konsultasi dengan karyawan. Gaya ini umumnya diterapkan dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat.
2. **Gaya Partisipatif (Participative)**: Keputusan diambil dengan melibatkan masukan dari berbagai pihak terkait, seperti karyawan atau tim manajer. Dalam mengatasi kekurangan SDM, gaya ini dapat diterapkan ketika manajer meminta pendapat atau masukan dari karyawan mengenai solusi yang dirasa paling efektif untuk memperbaiki kondisi kekurangan tenaga kerja. Ini dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan.
3. **Gaya Delegatif (Delegative)**: Pengambil keputusan memberikan kewenangan kepada pihak lain (misalnya supervisor atau manajer SDM) untuk mengambil keputusan dalam masalah tertentu. Dalam hal ini, pemilik atau manajer UMKM konveksi dapat mendelegasikan tanggung jawab perekrutan atau pelatihan SDM kepada tim HRD atau manajer operasional.

C. Tahap-Tahap Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dalam mengatasi kekurangan SDM pada UMKM konveksi melibatkan beberapa tahap yang sistematis untuk memastikan keputusan yang diambil adalah yang terbaik. Tahap-tahap pengambilan keputusan tersebut meliputi:

1. **Identifikasi Masalah**: Tahap pertama adalah mengidentifikasi kekurangan SDM yang terjadi. Apakah kekurangan tenaga kerja bersifat jangka pendek atau jangka panjang? Apa dampak yang dirasakan oleh operasional konveksi akibat kekurangan ini? Pengusaha atau manajer perlu memahami secara mendalam masalah yang ada sebelum mencari solusi.
2. **Pencarian Alternatif**: Setelah masalah teridentifikasi, langkah berikutnya adalah mencari alternatif solusi. Beberapa alternatif yang dapat dipertimbangkan dalam konteks UMKM konveksi mungkin mencakup perekrutan karyawan baru, outsourcing tenaga kerja, atau redistribusi beban kerja yang ada.
3. **Evaluasi Alternatif**: Setiap alternatif yang ada harus dievaluasi berdasarkan berbagai kriteria, seperti biaya, kecepatan implementasi, dan efektivitas dalam memenuhi kebutuhan SDM. Misalnya, apakah lebih efektif merekrut karyawan baru atau menggunakan tenaga outsourcing untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja dalam jangka pendek?
4. **Pemilihan Alternatif**: Setelah mengevaluasi alternatif, pemilihannya dilakukan berdasarkan kriteria yang dianggap paling sesuai dengan tujuan dan kapasitas UMKM konveksi. Keputusan untuk merekrut atau mengalihkan beban kerja ke tenaga outsourcing, misalnya, dapat dipilih berdasarkan analisis biaya dan kebutuhan mendesak.
5. **Implementasi Keputusan**: Keputusan yang dipilih harus dilaksanakan dengan baik. Dalam hal ini, misalnya, jika keputusan adalah untuk merekrut karyawan baru, maka tahap ini melibatkan proses perekrutan, seleksi, dan pelatihan.
6. **Evaluasi Hasil**: Setelah implementasi, pengusaha atau manajer harus mengevaluasi hasil dari keputusan yang diambil untuk memastikan apakah keputusan tersebut efektif dalam mengatasi kekurangan SDM dan meningkatkan produktivitas.

D. Proses Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan dalam UMKM konveksi biasanya mengikuti langkah-langkah berikut:

1. **Identifikasi Tujuan dan Masalah**: Menentukan tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai dalam mengatasi kekurangan SDM (misalnya, meningkatkan produktivitas atau mengurangi beban kerja).
2. **Pengumpulan Informasi**: Mengumpulkan data dan informasi terkait dengan kekurangan SDM, seperti jumlah karyawan yang dibutuhkan, kualifikasi yang diinginkan, serta alternatif solusi yang tersedia (misalnya, tenaga outsourcing atau rekrutmen langsung).
3. **Analisis Alternatif**: Menganalisis kelebihan dan kekurangan masing-masing alternatif solusi. Ini melibatkan evaluasi biaya, waktu, serta dampak jangka panjang dari masing-masing alternatif.
4. **Pemilihan Solusi yang Tepat**: Setelah analisis, pengambil keputusan memilih solusi yang paling sesuai dengan kondisi dan tujuan UMKM konveksi. Misalnya, jika kekurangan SDM bersifat sementara, outsourcing mungkin menjadi pilihan yang lebih efisien.
5. **Implementasi dan Pengawasan**: Implementasi solusi yang dipilih dan pemantauan berkala untuk memastikan bahwa solusi yang diterapkan berfungsi sesuai harapan.

E. Kualitas Keputusan

Kualitas keputusan mengacu pada seberapa baik keputusan yang diambil mampu memenuhi tujuan yang diinginkan dan mengatasi masalah yang ada. Dalam konteks **UMKM konveksi**, kualitas keputusan sangat bergantung pada faktor-faktor berikut:

1. **Relevansi Solusi dengan Masalah**: Keputusan yang diambil harus relevan dengan jenis dan skala masalah SDM yang dihadapi. Misalnya, jika masalah SDM bersifat jangka panjang, maka keputusan untuk melakukan pelatihan atau pengembangan karyawan bisa lebih relevan daripada sekadar perekrutan tenaga kerja(Pande Nyoman, 2024).
2. **Efektivitas**: Keputusan yang diambil harus dapat menghasilkan solusi yang efektif dalam mengatasi kekurangan SDM. Ini melibatkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, seperti peningkatan kapasitas produksi atau perbaikan kinerja operasional.
3. **Efisiensi**: Keputusan harus diambil dengan mempertimbangkan biaya dan sumber daya yang tersedia. Dalam UMKM, efisiensi menjadi sangat penting karena keterbatasan dana dan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, memilih solusi yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal sangat penting.
4. **Dampak Jangka Panjang**: Keputusan yang diambil tidak hanya harus efektif dalam jangka pendek, tetapi juga harus mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap kelangsungan dan pertumbuhan UMKM. Misalnya, kebijakan perekrutan yang berkelanjutan atau pengembangan karyawan yang dapat memberikan manfaat dalam jangka panjang.
5. **Keterlibatan Stakeholder**: Kualitas keputusan juga bergantung pada sejauh mana berbagai pihak yang terlibat (misalnya, karyawan dan manajer) merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan(Charles J., Francis, & Zirra, 2021). Partisipasi yang baik dapat meningkatkan kualitas keputusan dan keberhasilan implementasinya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Pengelolaan Tenaga kerja

Di konveksi Indra Jaya ini untuk pengelolaan tenaga kerja sangat baik, pihak pemilik koveksi mengangayomi karyawannya dengan memberikan kebebasan waktu untuk bekerja, kebebasan berpendapat, dan komunikasi yang baik antara karyawan dan pemilik tidak ada keseganan sehingga karyawan tidak merasa tertekan akan kerjaan jika ada yang tidak tahu atau ingin ditanyakan membuat karyawan nyaman. Disini juga biasanya pemilik memberikan nasi untuk makan jadi karyawan hanya membawa lauk atau membeli lauk saja dan setiap hari jum'at pemilik memberikan sebuah tambahan makanan untuk karyawan memperingati jum'at berkah. Tetapi untuk sekarang mencari karyawan baru sangatlah susah dikarena sudah banyak konveksi baru yang muncul dan juga harga jasa jahit baju yang menurun mengakibatkan orang-orang berpikir untuk mencari kerja yang lainnya.

B. Pengelolaan Modal

Di konveksi ini pemilik mendapatkan modal usaha dari utang bank dan uang pensiunannya karena untuk membuat sebuah konveksi membutuhkan modal yang tidak sedikit. Mulai dari membeli mesin jahit yang beraneka ragam dari mesin jahit jarum 1, jarum 2, obras dan lainnya, dan juga pemilik harus membeli benang untuk membuat baju bahkan Ketika itu beliau sampai membeli mesin potong untuk memotong bahan karena pada saat itu permintaan dari buyer sangat tinggi sehingga tidak memungkinkan jika memakai

jasa potong orang lain terus menerus, dan untuk menggaji karyawan terkadang tersendat atau ada jangka waktu tertentu dari buyer sehingga pemilik sampai meminjam uang ke bank untuk memutar kembali uangnya tersebut.

C. Pengelolaan benang dan minyak mesin

Dikarenakan bahan baku untuk konveksi bisa diganti dengan benang dan minyak mesin, di konveksi ini untuk pengelolaan benang sangat baik karena setiap membuat sebuah baju pasti ada sisa benang dan pemilik mempunyai sebuah mesin untuk menggulung kembali benang sisa tersebut jika suatu saat ada baju yang sama warnanya dengan benang tersebut atau bisa di pindahkan ke tempat benang yang lebih kecil sehingga bisa membuat tempat penyimpanan menjadi lega karena dengan disatukan atau dipindahkan sisa benang tersebut, jadi car aini sangat efektif untuk pengelolaan lahan dan juga cost, dan untuk penggunaan minyak mesin biasanya jarang sekali karena minyak mesin digunakan hanya untuk mesin yang rusak jadi pengunaan minyak mesin ini tergolong rendah.

Penggunaan Benang :
Harga benang 1 lusin 48.000
12 benang per hari x 30 = 360
360 : 12 = 30
Jadi untuk penggunaan benang per bulan :
Rp.48.000 x 30 = Rp. 1.440.000 per bulan

Penggunaan Minyak Mesin :
Harga 1 liter minyak mesin Rp.26.000
Penggunaan minyak mesin 1 liter bisa mencapai 2 bulan
Jadi untuk pengeluarannya :
Rp. 26.000 : 2
= Rp. 13.000 per bulan

Kesimpulannya untuk bahan baku Konveksi ini perbulan yaitu
Rp. 1.453.000

D . Pemasaran

Konveksi ini memasarkan jasanya lewat facebook atau teman-teman konveksi lainnya yang pernah berhubungan dengan pemilik, dengan memanfaatkan teknologi yang sudah semakin berkembang pesat konveksi ini tidak mau ketinggalan zaman sehingga pemilik memanfaatkannya dengan baik tetapi tidak sampai membayar iklan atau influencer untuk memasarkannya. Akan tetapi ada kendala lainnya yaitu untuk mendapatkan buyer yang terpacaya sangatlah susah karena dengan orderan yang terus menerus agar karyawan tidak kabur atau meninggalkan konveksi tidak semua buyer mampu ada juga yang sampai tidak bisa membayar konveksi karena keterlambatan bayar atau bisa tertipu oleh orang lain, oleh karena itu pemilik sudah merasakan semuanya sehingga pemilik mengetahui mana yang bisa jangka Panjang dan mana yang hanya sementara, dan pemilik juga pasti sangat berhati-hati untuk mengambil orderan karena beliau tidak ingin jatuh lagi, dan untuk orderan pasti selalu ada akan tetapi tidak semuanya sesuai dengan harganya.

Beradasarkan dari infomasi yang telah didapatkan dari observasi langsung dengan pemilik konveksi menghasilkan beberapa pendapat dan juga terbagi dari berbagai tingkatan kesulitan yang dialaminya yang pertama yaitu pengelolaan tenaga kerja karena mempertahankan karyawan di gempuran konveksi yang baru dan juga harga yang kurang membuat karyawan bimbang ingin bertahan atua mencari lagi kerjaan lainnya, yang kedua pemasaran karena mudah untuk mencari orderan untuk sekarang akan tetapi orderan dibedakan menjadi 2 yaitu yang menjahit dengan kualitas tinggi tetapi harganya besar dan yang menjahit kualitas yang biasa saja tetapi harganya lebih kecil. Yang ketiga Pengelolaan modal karena dengan seringnya tersendat pembayaran pemilik harus mencari pinjaman lagi untuk membayar karyawan, yang terakhir yaitu pengelolaan bahan baku bisa dibilang mudah melakukannya karena didukung dengan mesing penggulung benang dan juga mesin yang jarang rusak.

No	Aspek Penilaian	Skor
1	Pengelolaan Tenaga Kerja	80
2	Pengelolaan Modal	65
3	Pengelolaan Bahan Baku	70
4	Pemasaran	75

Pembahasan

A. Pengelolaan Tenaga Kerja

Masalah utama yang sering muncul adalah keluar masuk karyawan yang sering, dikarena konveksi baru yang bermunculan dan tergiurnya untuk masuk ke PT besar dengan pemasukan yang stabil dan terjamin juga untuk jangka panjang. Industri konveksi sering kali mengalami tingkat turnover yang tinggi, terutama di sektor produksi, karena kondisi kerja yang tidak ideal, gaji yang rendah, dan peluang karier yang terbatas. Tingginya turnover mempengaruhi juga terhadap kinerja karyawan karena membuat karyawan menjadi bimbang harus bertahan atau keluar.

B. Pengelolaan Modal

Untuk pengelolaan modal konveksi ini bisa dibilang berhasil karena mendapatkannya dari utang bank dan uang dari pensiunan selama pemilik bekerja, karena untuk meminjam utang ke bank persyaratan yang dibutuhkan adalah usaha atau rumah yang beratasnamakan nama pemilik, pengelolaan modal ini dikelola dengan baik dengan membelikan mesin jahit yang komplit bahkan hingga mesin lubang kancing dan pasang kancing dan juga mesin potong bahan beserta meja potongnya dan yang terakhir dipakai untuk membeli transportasi seperti mobil.

C. Pengelolaan Benang dan Minyak Mesin

Mesin penggulung benang sangat membantu untuk pengelolaan bahan baku karena dengan adanya mesin tersebut pemilik bisa dengan mudah memindahkan benang sisa dari tempat yang besar ke tempat yang kecil untuk mengelola lahan juga menjadi lebih lega, mesin jahit yang bagus juga menjadi salah satu alasan mengapa pengelolaan bahan baku ini baik karena dengan jarangnya rusak mesin jahit penggunaan minyak mesih jahit menjadi lebih sedikit dan juga bisa mengurangi cost.

D. Pemasaran

Untuk pemasaran Konveksi ini bisa dibilang bagus karena memiliki relasi yang banyak sehingga untuk mencari orderan bisa dengan mudah dan juga banyak variasi baju dari baju anak sampai dengan daster. Diatambah berkembangnya internet bisa memudahkan pemilik untuk memasarkan konveksi ke orang lebih luas lagi tetapi ada kekurangnnya seperti buyer yang hanya sekali saja orderannya tidak lanjut lagi atau banyaknya penipu yang langsung kabur tanpa membayar orderan yang sudah selesai.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari hasil observasi ini dapat disimpulkan dari masalah-masalah yang dialami oleh konveksi masalah yang paling besar adalah mengenai pengelolaan tenaga kerja, karena ada beberapa faktor seperti pensiunan dari karyawan ataupun karyawan yang lebih memilih membuka konveksi rumahan sendiri. Dan selain itu usaha konveksi sekarang sudah lebih banyak yang membuka dikarenakan pabrik garmen yang ada di karawang sudah mulai tidak ada karena tidak mampu dengan upah kerja di Karawang, karena upah Karawang semakin tahun kenaikan semakin besar. Jadi Perusahaan garmen mereka pindah ke kota yang upah kerja nya masih terbilang rendah, dan karena itu banyak karyawan yang menganggur yang akhirnya mereka membuka usaha konveksi sendiri untuk mendapatkan penghasilan yang lebih besar dibanding bekerja dengan umkm atau cv konveksi yang masih star up.

Sumber daya manusia menjadi masalah terbesar pada usaha konveksi ini yang dimana minat para Masyarakat sudah sangat menurun sehingga konveksi sudah semakin sulit dalam mencari karyawan. Solusi dalam mengatasi krisis sumber daya manusia ini membuka pelatihan khusus (kursus) agar para sumber daya manusia tidak sulit. Dan memberikan pengetahuan khusus di kalangan Masyarakat agar daya Tarik Masyarakat lebih tinggi dan meningkat. Menciptakan mentorship atau kemitraan,menyediakan akses ke Pendidikan agar generasi muda meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Charles J., M. I., Francis, F., & Zirra, C. T. O. (2021). Effect of Employee Involvement in Decision Making and Organization Productivity. *Archives of Business Research*, *9*(3), 28–34. https://doi.org/10.14738/abr.93.9848

Eslava Zapata, R., Chacón Guerrero, E., Gómez Ortiz, E., & Mogrovejo Andrade, J. (2022). Decision-making in organizations: process and strategies. *Data and Metadata*, *1*, 19. https://doi.org/10.56294/dm202219

Febryani, A. M., Wanta, & Dwi Epty Hidayaty. (2024). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Dali Coffee Cikampek. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(7). https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.2609

Fithri, W. D. Z., Sofiayen, S., & Thayib, T. (2023). Urgensi Rekrutmen dan Seleksi Bagi Pelaku Usaha Franchise. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(3), 2699–2711. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4602

Jain, N. (2021, February 1). Survey versus interviews: Comparing data collection tools for exploratory research. *Qualitative Report*, Vol. 26, pp. 541–554. Peace and Conflict Studies. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4492

Pande Nyoman, S. A. (2024). ANALYSIS OF THE IMPORTANCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen*, *6*(02), 257–268. https://doi.org/10.52005/bisnisman.v6i02.254

Tawfik, A., & Gatewood, J. (2022). Decision Making and Problem-Solving: Implications for Learning Design. *The Journal of Applied Instructional Design*. https://doi.org/10.59668/377.8032