

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 588 - 594

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PERENCANAAN TENAGA KERJA DI UMKM FROZEN FOOD UD ANKER
CIKAMPEK**

**Andri Setiawan¹, Muhammad Wahid Hidayat², Santi Pertiwi Hari Sandi³, Dwi Epty
Hidayat⁴**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang**

Abstrak

Artikel ini membahas tentang perencanaan karyawan pada UMKM *frozen food* UD. Anker. Dalam kasusnya, UD. Anker menemui kesulitan dalam mengatasi produk yang mudah busuk. berdasarkan hal tersebut, penulis menemukan penyebab cepatnya produk *frozen food* mudah busuk, yaitu karena rendahnya pengetahuan cara pengelolaan persediaan yang baik dan benar oleh karyawan UD. Anker. Kunjungan usaha tersebut bertujuan untuk mengetahui penerapan perencanaan tenaga kerja serta aspek – aspek yang mempengaruhi dalam proses perencanaan tenaga kerja di UD. Anker. Penggunaan metode dalam atikel ini adalah metode deskriptif observatif dengan instrumen wawancara yang diberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pemilik UD. Anker sebagai sumber pembuatan artikel pada bulan Maret 2023. Hasil dari wawancara yang telah dilakukan yaitu terdapat kendala dalam menjalankan usaha UD. Anker karena kurangnya aspek – aspek pada proses penerapan perencanaan tenaga kerja dalam UD. Anker. Kelebihan dalam menjalankan usaha tersebut yaitu UD. Anker dapat memberikan lapangan pekerjaan pada masyarakat sekitar. Kekurangan dalam menjalankan usaha tersebut yaitu rendahnya tingkat pengetahuan pada karyawan – karyawan UD. Anker

Kata Kunci: : Perencanaan tenaga kerja, persediaan, *frozen food*

Abstract

This article discusses employee planning at UD frozen food SMEs. anchor. In his case, UD. Anker had a hard time dealing with perishable products. based on this, the authors found the cause of the fast perishable frozen food products, namely due to the low knowledge of proper and correct inventory management by UD employees. anchor. The business visit aims to find out the application of manpower planning and aspects that influence the manpower planning process at UD. anchor. The use of the method in this article is an observational descriptive method with an interview instrument that is given questions to the owner of the UD. Anker as a source for making articles in March 2023. The results of the interviews that have been conducted are that there are obstacles in running the UD business. Anker because of the lack of aspects in the process of implementing workforce planning in UD. anchor. The advantage in running the business is that UD. Anker can provide jobs to the surrounding community. Weaknesses in running the business are the low level of knowledge of UD employees. anchor

Keywords: *Manpower planning, inventory, frozen food*

Alamat Korespondensi

E-mail: mn21.andrisetiawan@mhs.ubpkarawang.ac.id

Pendahuluan

Dalam usaha untuk memajukan perekonomian Indonesia Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM memiliki peran yang sangat besar. UMKM merupakan salah satu alternatif untuk membuka lapangan kerja baru, selain itu UMKM juga memiliki peran dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Kontribusi yang diberikan UMKM terhadap pendapatan daerah maupun pendapatan negara Indonesia cukup besar. Dikutip dari (*okezone.com*), 99% pelaku usaha di Indonesia adalah usaha UMKM. Dalam hal tersebut, dampak positif yang diberikan pengusaha UMKM dapat menjadi contoh agar lebih banyak pengusaha – pengusaha baru yang akan mendirikan UMKM.

Untuk menentukan kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan sumber daya manusia atau SDM juga memiliki peran yang cukup besar. Oleh karena itu, kualitas dan kapabilitas SDM suatu perusahaan dapat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Dengan demikian, baik itu perusahaan yang berskala besar maupun kecil sumber daya manusia merupakan suatu asset terpenting didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus melakukan perencanaan terhadap sumber daya manusia yang akan membantu untuk proses pertumbuhan perusahaan.

Man-power planning atau perencanaan tenaga kerja merupakan proses perencanaan sistematis sebuah instansi agar pendayagunaan tenaga kerja dapat dilakukan secara optimal dan produktif dalam melakukan perkiraan jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu usaha agar mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan data yang diambil dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, pada tahun 2021 sudah ada sebanyak 6.256.390 Unit UMKM yang tersebar di Kabupaten dan Kota yang ada di Jawa Barat, rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Jumlah UMKM Provinsi Jawa Barat Tahun 2021.

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah UMKM	No.	Kabupaten/Kota	Jumlah UMKM
1	Kabupaten Bogor	506.347 Unit	15	Kabupaten Karawang	315.388 Unit
2	Kabupaten Sukabumi	363.176 Unit	16	Kabupaten Bekasi	311.927 Unit
3	Kabupaten Cianjur	338.612 Unit	17	Kabupaten Bandung Barat	211.001 Unit
4	Kabupaten Bandung	476.954 Unit	18	Kabupaten Pangandaran	81.401 Unit
5	Kabupaten Garut	349.863 Unit	19	Kota Bogor	116.656 Unit
6	Kabupaten Tasikmalaya	252.908 Unit	20	Kota Sukabumi	53.979 Unit
7	Kabupaten Ciamis	188.633 Unit	21	Kota Bandung	464.346 Unit
8	Kabupaten Kuningan	128.103 Unit	22	Kota Cirebon	54.306 Unit
9	Kabupaten Cirebon	341.037 Unit	23	Kota Bekasi	274.143 Unit
10	Kabupaten Majalengka	211.749 Unit	24	Kota Depok	219.238 Unit
11	Kabupaten Sumedang	156.884 Unit	25	Kota Cimahi	76.833 Unit
12	Kabupaten Indramayu	257.929 Unit	26	Kota Tasikmalaya	123.010 Unit
13	Kabupaten Subang	229.215 Unit	27	Kota Banjar	34.962 Unit
14	Kabupaten Purwakarta	117.790 Unit			

Metode

Pada penulisan artikel ini metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan observatif. Dimana penulis melakukan kunjungan industrial ke tempat usaha UMKM UD Anker pada hari Sabtu, 25 Maret 2023 yang berada di Jl. Kp. Baru Timur, Cikampek Kota, Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Saat kunjungan industrial, penulis melakukan wawancara dengan pemilik usaha yaitu Bapak H. Kusman Harja dan Ibu Rumsini. Kemudian hasil wawancara tersebut dikembangkan oleh penulis menggunakan referensi dari jurnal dan beberapa data-data dari berbagai sumber yang terkait dengan hasil kunjungan industrial penulis.

Hasil dan Pembahasan

UMKM *frozen food* UD Anker Cikampek yang berlokasi di Jl. Baru Timur, Cikampek Kota, Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, Bapak H. Kusman Harja dan Ibu Rumsini selaku pemilik UD Anker merintis usaha pertamanya pada tahun 1990-an dan berlokasi di Pasar Pabrik Cikampek. UD Anker ini merupakan UMKM yang menjual berbagai macam *frozen food* dengan berbagai jenis dan merek. Selain menjual berbagai jenis *frozen food*, UD Anker juga menyediakan berbagai sembako.

Tabel 2 Jenis *frozen food* yang dijual di UD Anker Cikampek.

JENIS FROZEN FOOD	SEMBAKO
Sosis	Beras
Nuget	Minyak
Bakso	Gula
Bakso Ikan	Kecap
Chikuwa	Tepung
Dumpling	Bumbu Dapur
Minipao	Margarin
Otak-otak	Telur
Odeng	Mie Instan
Tempura	
Crab Stick	
Fish Roll	
Rolade	

Untuk penyediaan sumber daya manusia atau karyawan, UD Anker mempekerjakan masyarakat di sekitar tempat usaha. Karena pemilik usaha ingin memberikan kontribusi untuk mendukung kemajuan pembangunan serta perekonomian di Cikampek, terutama dalam upaya menyejahterakan masyarakat, maka dari itu pemilik usaha lebih memilih masyarakat sekitar tempat usahanya untuk dijadikan karyawan di UD Anker. Selain mempekerjakan masyarakat sekitar tempat usaha, pemilik juga disediakan sales dari supplier frozen food yang ditugaskan untuk berjaga di UD Anker.

PEMBAHASAN

Perencanaan tenaga kerja mempunyai kaitan yang vital terhadap perencanaan strategis perusahaan dan manajemen sumber daya manusia. Perencanaan tenaga kerja merupakan fungsi pertama dan utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perencanaan tenaga kerja diproses oleh perencana (Planner) dan hasilnya berupa rencana (plan). Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan dan rencana tersebut menjadi dasar control. Tanpa rencana, kontrol tak dapat dilakukan dan tanpa kontrol, baik atau tidaknya pelaksanaan rencana tersebut tidak dapat diketahui (Hasibuan, 2005: 248).

Untuk mencapai suatu tujuan yang optimal pada dasarnya faktor yang sangat berperan penting adalah dengan memulai dari hal yang paling membantu untuk dapat mencapai tujuan tersebut, dalam kasus ini yaitu SDM. Maka dari itu, untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan kompeten perlu dilakukan perencanaan dan pengembangan untuk dapat mewujudkannya. Sehingga dengan perencanaan dan pengembangan SDM yang baik seorang karyawan dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan tugas dengan baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

SDM dapat diartikan sebagai individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu usaha, perusahaan, maupun institusi yang berfungsi sebagai aset suatu perusahaan atau usaha yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau sebuah usaha, SDM adalah salah satu hal yang sangat penting yang harus dimiliki, karena

SDM sendiri merupakan faktor utama dalam sebuah usaha, dan karena manusia itu sendiri yang dapat mengendalikan faktor-faktor lainnya.

Bagi sebuah perusahaan yang memiliki tujuan untuk membangun manajemen SDM yang lebih baik perencanaan SDM merupakan hal paling awal yang harus dilakukan. Dalam menentukan masa depan suatu perusahaan harus dilakukan dengan berbagai rencana yang relevan dengan tuntutan kemajuan zaman dan teknologi saat ini. Pada saat terjadi perubahan lingkungan dengan cepat, perusahaan juga harus bisa mengikuti perubahan yang terjadi dengan cepat dan tepat.

Perusahaan yang tidak didukung oleh SDM yang tepat, baik dari segi aspek kualitas, kuantitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan kesulitan untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya.

Perencanaan SDM dapat diartikan sebagai bagaimana suatu perusahaan dapat memperkirakan kebutuhan terhadap orang-orang di masa mendatang, baik dari segi jumlah atau tingkatan keahlian serta kecakapan, merumuskan dan menerapkan rencana yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut yaitu melalui proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, atau apabila perlu pengurangan biaya, mengambil langkah untuk meningkatkan produktivitas dan tingkat kepemilikan serta untuk memperkenalkan fleksibilitas dalam mempekerjakan orang-orang (Armstrong, 1996). Sedangkan menurut Gary Dessler (2008) manajemen SDM merupakan kebijakan-kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan oleh manusia untuk membawa orang-orang ataupun aspek-aspek SDM pada satu posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai.

Adapun tahapan dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu: Pertama, mengumpulkan dan mengolah data perusahaan dan kepegawaian. Kedua, melakukan penyusunan *job analysis* atau analisis jabatan. Ketiga, perkiraan dan persediaan pegawai. Keempat, perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai. Kelima, penyusunan neraca pegawai. Dan keenam yaitu penyusunan program kepegawaian.

Dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) perlu juga diperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, antara lain:

- Faktor Lingkungan
- Keputusan-keputusan Organisasi
- Faktor-faktor Persediaan Karyawan

Salah satu usaha yang menerapkan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu usaha mikro kecil menengah atau UMKM. Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2008, UMKM merupakan perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu. Kebanyakan UMKM berkecukupan di bidang perdagangan, pangan, olahan pangan, tekstil, garmen, kayu dan produk kayu, serta produksi mineral non-logam. Meskipun kecil, UMKM telah terbukti mampu membantu kemajuan ekonomi (dikutip dari kata data).

Di Indonesia sendiri, kedudukan UMKM sudah dari dulu diakui sebagai salah satu sektor usaha yang mempunyai peran penting, karena memiliki dampak nyata pada perekonomian Indonesia. Mulai dari sharenya dalam pembentukan PDB yaitu sebesar 63,58%, kemampuan dalam menyerap tenaga kerja sebesar 99,45% atau jumlah unit usaha yang terlibat sangat besar yaitu sekitar 99,84% dari seluruh unit usaha yang ada, sehingga pada sharenya yang cukup signifikan dalam jumlah nilai ekspor total, itu mencapai 18,72%. Di Kabupaten Karawang sudah banyak pelaku UMKM yang bergerak di berbagai bidang, berikut data banyaknya pelaku UMKM yang ada di Kabupaten Karawang, Jawa Barat: didapatkan dari open data Karawang per-tahun 2020:

Tabel 3 Jumlah pelaku UMKM di Kabupaten Karawang, Jawa Barat per-tahun 2020.

No	Nama Kecamatan	Jumlah Pelaku UMKM
1	Pangkalan	657 Pelaku
2	Tegalwaru	690 Pelaku
3	Ciampel	1.238 Pelaku
4	Telukjambe Timur	3.011 Pelaku
5	Telukjambe Barat	2.302 Pelaku
6	Klari	3.010 Pelaku
7	Cikampek	2.700 Pelaku
8	Purwasari	1.749 Pelaku
9	Tirtamulya	1.336 Pelaku
10	Jatisari	2.433 Pelaku
11	Banyusari	1.283 Pelaku
12	Kotabaru	2.427 Pelaku
13	Cilamaya Wetan	2.397 Pelaku
14	Cilamaya Kulon	2.364 Pelaku
15	Lemah Abang	1.454 Pelaku
16	Telagasari	1.654 Pelaku
17	Majalaya	1.148 Pelaku
18	Karawang Timur	3.157 Pelaku
19	Karawang Barat	3.570 Pelaku
20	Rawamerta	942 Pelaku
21	Tempuran	906 Pelaku
22	Kutawaluya	1.040 Pelaku
23	Rengasdengklok	2.540 Pelaku
24	Jayakarta	1.183 Pelaku
25	Pedes	1.129 Pelaku
26	Cilebar	981 Pelaku
27	Cibuaya	1.014 Pelaku
28	Tirtajaya	1.289 Pelaku
29	Batujaya	1.279 Pelaku
30	Pakisjaya	1.327 Pelaku

Sumber: Open Data Karawang (2020).

Pada kunjungan Industrial yang kami lakukan di UMKM *frozen food* UD. Anker Cikampek, banyak hal – hal yang menjadi sorotan untuk dipelajari lebih lanjut dalam mengelola usaha penjualan produk *frozen food*, salah satunya adalah perencanaan tenaga kerjanya atau sumber daya manusianya. Keberadaan UD. Anker mempunyai dampak yang cukup baik bagi masyarakat sekitar, karena pemilik usaha UD. Anker membuka lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat sekitar.

Selain merencanakan sumber daya manusia yang baik, pemilik usaha juga tentunya perlu memberikan pelatihan kepada SDM yang sudah terpilih, apalagi usaha yang dijalankan oleh pemilik UD. Anker ini bergerak dibidang perdagangan. Banyak pelatihan yang harus diberikan kepada karyawan seperti keramahan dalam melayani customer, mengontrol tanggal expired produk secara berkala, memperhatikan tempat penyimpanan produk dan lain sebagainya. Hal itu

bertujuan agar kualitas dari UD. Anker ini memiliki citra baik di mata customer sehingga hal ini tentu akan membuat usaha UD. Anker ini semakin berkembang kedepannya.

UD. Anker memang bukan satu-satunya UMKM yang menjual berbagai jenis *frozen food* yang ada di Kecamatan Cikampek, namun UD. Anker merupakan salah satu usaha yang menyediakan berbagai jenis *frozen food* terbesar dan terlengkap yang ada di Kecamatan Cikampek. *Frozen food* sendiri merupakan olahan makanan yang dibekukan dengan tujuan untuk mengawetkan makanan hingga siap disajikan. Apalagi di zaman ini adalah masa serba instan, praktis, dan tidak mau repot.

Bagi kebanyakan orang yang tidak memiliki banyak waktu untuk memasak makanan, *Frozen food* dapat menjadi pilihan untuk dikonsumsi. *Frozen food* siap disajikan hanya dengan cara memanaskannya atau menggoreng. Tidak kalah dengan lezatnya makanan non-instan lainnya ikan, daging, sosis, ataupun nugget yang merupakan beberapa jenis *frozen food* yang dapat dengan mudah dikonsumsi tanpa memerlukan waktu lama untuk memasaknya. Di Indonesia konsumsi *frozen food* mengalami peningkatan. Dalam penelitiannya Sanitarianing Anggraini mengungkapkan industri pengolahan makanan beku mengalami peningkatan khususnya daging sebesar 10-15%. Salah satu faktor yang menyebabkan adanya peningkatan pada hal tersebut yaitu karena masyarakat Indonesia saat ini memiliki kecenderungan konsumsi pangan yang mengarah pada makanan praktis, siap saji, mudah dimasak, hemat waktu, higienis, dan mudah didapatkan. Karena hal tersebut bisnis *frozen food* memiliki peluang besar yang terbuka lebar. Dengan tingginya peminat *frozen food* di pasaran tentunya bisa menjadikan UD. Anker ini sebagai UMKM yang semakin maju serta semakin banyak membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat nantinya.

KESIMPULAN

Perencanaan tenaga kerja merupakan sebuah proses untuk merancang atau menyusun rencana-rencana aktivitas kerja yang akan dilakukan oleh karyawan. Dalam melakukan perencanaan ini, usaha UMKM memerlukan berbagai hal yang mendasar dan telah ditetapkan sebelumnya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal mendasar ini bisa membuat perencanaan standar operasional pekerjaan untuk karyawan supaya karyawan yang bekerja memiliki *jobdesk* yang sesuai. Untuk UMKM *frozen food* UD Anker belum menerapkan perencanaan tenaga kerja dengan baik karena masih terdapat kurangnya pemahaman karyawan terhadap standar operasional dalam mengelola produk yang dijual sehingga terdapat produk yang kadaluarsa dan harus dibuang. Maka dari itu, UMKM *frozen food* UD Angker perlu membuat perencanaan standar operasional pekerjaan supaya pengelolaan barang yang dijual menjadi maksimal dan tidak ada lagi barang tidak layak jual yang masih terdapat di etalase toko.

Daftar Referensi

- Epty Hidayaty, Dwi, Santi Pertiwi Hari Sandi, Trias Arimurti Universitas Buana Perjuangan Karawang, Program Studi Manajemen, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Universitas Buana Perjuangan Karawang. n.d. *ANALISIS KEUANGAN UMKM ANYAMAN BAMBU DESA WARINGINKARYA KECAMATAN LEMAH ABANG SELAMA PPKM*.
- Hafni, Roswita, and Ahmad Rozali. n.d. *ANALISIS USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA*.
- Hermyn B Hina, Edwin Basmar, Isbandriyati Mutmainah, Ezekiel Berliantoro Sitorus, Santi Pertiwi Hari Sandi, Dedi Mulyadi, Maludin Panjaitan, Yosie Gabriela Panjaitan, Selamat Siregar, Riris Rismayani, Jeanee Belthia Nikijuluw, Juniawan Mandala Putra, Rik, Aditya Wardhana. 2023. *EKONOMI MANAJERIAL (TEORI DAN ANALISIS)*. Media Sains Indonesia.

Pertiwi, Santi, Hari Sandi, Tiyo Riswanto, Lepat Raharjo, Dewi Putri Siti, Universitas Buana, and Perjuangan Karawang. n.d. *MANFAAT INDUSTRI KERAJINAN EB BATIK TRADISIONAL TERHADAP PEREKONOMIAN WARGA SEKITAR.*

Santi Pertiwi Hari Sandi, MM SE. 2023. "EQUILIBRIUM PASAR." *Ekonomi Mikro (Suatu Pendekatan Teoretis)* 125.

Setiyati, Ritta, and Elok Hikmawati. 2019. *PENTINGNYA PERENCANAAN SDM DALAM ORGANISASI.* Vol. 16.

Susan, Eri. n.d. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA."