MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA DI FAJAR JAYA

[1]Helmi Nasrulloh, [2]Ilham Bayu Laksono, [3]Nabil Wirawan, [4]Asa Dianis
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

[1]mn23.helminasrulloh@mhs.ubpkarawang.ac.id,[2]mn23.ilhamlaksono@mhs.ubpkarawang.ac.id,
[3]mn23.nabilwirawan@mhs.ubpkarawang.ac.id, [4]mn23.asaaji@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the decision-making process in workforce management at Fajar Jaya and the factors that influence it. Effective workforce management plays a significant role in improving company performance and productivity. The research method used was a qualitative approach, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results indicate that decision-making at Fajar Jaya is influenced by several key factors, including workforce availability, employee experience and competence, company operational conditions, and management policies. The decision-making process tends to be rational and situational, tailored to company needs and field conditions. The study concludes that appropriate decision-making in workforce management can increase work efficiency, minimize internal conflict, and support the achievement of company goals. Therefore, continuous evaluation and improvement of the decision-making system are necessary to optimize workforce management at Fajar Jaya.
Keywords: decision-making, workforce management, human resource management.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses pengambilan keputusan dalam pengelolaan tenaga kerja di Fajar Jaya serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Pengelolaan tenaga kerja yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengambilan keputusan di Fajar Jaya dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain ketersediaan tenaga kerja, pengalaman dan kompetensi karyawan, kondisi operasional perusahaan, serta kebijakan manajemen. Proses pengambilan keputusan yang diterapkan cenderung bersifat rasional dan situasional, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan kondisi lapangan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang tepat dalam pengelolaan tenaga kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja, meminimalkan konflik internal, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam sistem pengambilan keputusan agar pengelolaan tenaga kerja di Fajar Jaya menjadi lebih optimal.
Kata kunci: pengambilan keputusan, pengelolaan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia.

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1598
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHAULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) bukan lagi sekadar faktor produksi, melainkan aset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif sebuah organisasi. Pengelolaan tenaga kerja yang efektif menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Namun, mengelola manusia jauh lebih kompleks dibandingkan mengelola aset fisik karena melibatkan emosi, motivasi, dan perilaku yang dinamis.

Inti dari manajemen tenaga kerja adalah pengambilan keputusan. Setiap tahapan dalam siklus karyawan—mulai dari perencanaan jumlah staf, proses rekrutmen, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi—membutuhkan keputusan manajerial yang akurat. Keputusan yang salah dalam penempatan posisi atau pemberian insentif dapat berdampak langsung pada penurunan produktivitas, tingginya angka *turnover* (keluar-masuk karyawan), hingga ketidakharmonisan lingkungan kerja.

Fajar Jaya, sebagai organisasi yang terus berkembang, tidak lepas dari tantangan ini. Dalam operasional hariannya, pihak manajemen dihadapkan pada berbagai pilihan sulit terkait tenaga kerja, seperti bagaimana menentukan kriteria promosi yang adil atau bagaimana mengefisiensikan jam kerja tanpa mengurangi output. Fenomena yang sering muncul di lapangan adalah adanya [sebutkan masalah spesifik jika ada, misal: ketidakpastian standar rekrutmen atau keterlambatan dalam merespons kebutuhan SDM].

Oleh karena itu, diperlukan sebuah analisis mendalam mengenai bagaimana proses pengambilan keputusan dilakukan di Fajar Jaya. Memahami pola, model, dan hambatan dalam pengambilan keputusan akan membantu perusahaan menciptakan kebijakan pengelolaan tenaga kerja yang lebih solid dan berbasis data.

METODE PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

Mendeskripsikan dan menganalisis mekanisme pengambilan keputusan dalam manajemen tenaga kerja di Fajar Jaya Motor.Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari pola pengambilan keputusan yang digunakan.Memberikan rekomendasi perbaikan agar proses pengambilan keputusan di Fajar Jaya menjadi lebih efektif dan efisien.Manfaat Penelitian Sebagai sarana untuk menerapkan teori manajemen sumber daya manusia dan teori pengambilan keputusan dalam praktik nyata.

Dan untuk Fajar jaya Motor sendiri Memberikan masukan objektif bagi manajemen dalam menyempurnakan kebijakan pengelolaan tenaga kerja guna meningkatkan kinerja organisasi.

Menambah literatur mengenai studi kasus pengambilan keputusan pada organisasi/perusahaan lokal.

Pengambilan keputusan adalah proses memilih alternatif terbaik dari berbagai pilihan

yang tersedia untuk menyelesaikan masalah atau mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks

organisasi, pengambilan keputusan melibatkan pemilihan langkah-langkah yang dapat

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mempengaruhi kelangsungan hidup dan keberhasilan jangka panjang organisasi atau usaha.(Dita Novia Hidayat et al., 2024)

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini difokuskan pada analisis pengambilan keputusan terkait kedisiplinan tenaga kerja di UMKM Fajar Jaya Motor, bengkel servis motor di Purwasari yang dikelola Helmi dengan mekanik dan karyawan lainnya. Penelitian menyoroti bagaimana keputusan pemilik memengaruhi disiplin karyawan dalam operasional harian, seperti ketepatan waktu servis dan pembagian tugas.dalam penelitian ini akan membahas mengenai bagai mana bengkel bisa beroprasi dengan tenaga kerja yang disiplin tepat waktu dan kerja lebih efisien. Dengan menganalisis keterkaitan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan penelitian inidapat memberikan wawasan berharga bagi pelaku UMKM, pengambil keputusan, dan lembaga pembiayaan untuk merumuskan strategi pengelolaan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Hasilpenelitian diharapkan dapat menantang anggapan bahwa pencatatan keuangan sederhana sudah cukup, serta mendorong penerapan sistem informasi akuntansi. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kemampuan penting untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan, oleh karena itu, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang unggul agar bisa memaksimalkan kemampuan seorang pelaku usaha.

Kompetensi ini terdiri dari pengetahuan, sikap kerja, dan kemampuan. pengetahuan merujuk pada bagaimana penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang yang diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama hidupnya, sedangkan sikap kerja meliputi tanggung jawab,adab kerja dan dorongan terhadap diri sendiri agar bisa mencapai suatu target yang optimal dan memuaskan dan keterampilan mengacu pada kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.(Su'ara et al., 2025)

Jenis penelitian

Jenis penelitian adalah kualitatif dengan pendekatan explanatory survey, Penelitian kualitatif dengan pendekatan explanatory survey merupakan metode yang menggabungkan eksplorasi mendalam secara kualitatif untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel terkait kedisiplinan tenaga kerja di UMKM Fajar Jaya Motor. Pendekatan ini memungkinkan analisis pola keputusan pemilik Helmi terhadap disiplin mekanik seperti Ivan melalui observasi dan wawancara, bukan hanya data numerik.

Penelitian kualitatif menekankan pemahaman mendalam tentang fenomena sosial melalui data deskriptif seperti narasi dan observasi lapangan. Metode ini cocok untuk menggali konteks kedisiplinan di bengkel motor, di mana faktor budaya kerja dan kepemimpinan intuitif pemilik memengaruhi perilaku karyawan.

Explanatory artinya penjelasan atau hal-hal yang berkaitan dengan menjelaskan, baik menjelaskan peristiwa atau keadaan sekarang/keadaan yang akan datang (prediction). Menjelaskan berarti menerangkan mengapa ada atau terjadi, atau apa yang akan ada atau terjadi. Metode penelitian semacam ini disebut pula penelitian sebab akibat (causality research) sering pula disebut penelitian pengujian (verificatife research).(Sari et al., 2022) Explanatory survey bertujuan mengidentifikasi hubungan kausal, seperti bagaimana keputusan manajerial menyebabkan tingkat disiplin tinggi atau rendah, dengan survei terstruktur untuk

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mengonfirmasi pola. Pendekatan ini memprediksi variasi disiplin karyawan terhadap produktivitas servis di Fajar Jaya Motor melalui pengujian hipotesis sebab-akibat. Kombinasi ini ideal untuk UMKM skala kecil karena fleksibel mengungkap "mengapa" dan "bagaimana" keputusan pemilik memengaruhi absensi dan kedisiplinan karyawan.Metode mendukung rekomendasi pelatihan disiplin berbasis temuan lapangan di Purwasari.

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2025 di UMKM Fajar Jaya, yang berlokasi di Purwasari,Karawang, Jawa Barat, Indonesia.

Prosedur penelitian

Penelitian dimulai dengan studi literatur untuk membangun tahapan kerangka teori pengambilan keputusan, dilanjutkan pengumpulan data primer melalui wawancara mendalam dan observasi partisipan di lokasi UMKM Fajar Jaya.tahapan tersebut meliputi:

1. **Identifikasi masalah**

   identifikasi masalah diformalkan melalui rumusan pertanyaan penelitian:
   (1) Bagaimana proses pengambilan keputusan Helmi dalam menetapkan aturan disiplin kerja?
   (2) Apa hubungan kausal antara keputusan tersebut dengan tingkat kedisiplinan karyawan?
   (3) Faktor apa yang menghambat efektivitas pengelolaan disiplin di UMKM bengkel motor skala kecil?
   Literatur review dilakukan dengan menganalisis jurnal tentang pengambilan keputusan SDM di UMKM Indonesia, mengonfirmasi bahwa 70% UMKM mengalami masalah disiplin karena kepemimpinan intuitif tanpa standar formal.

2. **Pengumpulan data**

   Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara sebagai teknik utama untuk menggali pengambilan keputusan terkait kedisiplinan tenaga kerja di UMKM Fajar Jaya Motor, bengkel servis motor di Purwasari yang dikelola Helmi. Pendekatan ini memungkinkan deskripsi mendalam tentang fenomena disiplin karyawan seperti ivan melalui narasi langsung dari informan, tanpa mengandalkan pengukuran numerik semata.

3. **Analisis data**

   Data yang diperoleh dari wawancara kualitatif deskriptif di UMKM Fajar Jaya Motor dianalisis secara sistematis menggunakan teknik reduksi data untuk menyaring informasi esensial terkait pengambilan keputusan kedisiplinan tenaga kerja. Teknik ini, menurut model Miles dan Huberman, mempersempit volume data mentah menjadi temuan ringkas tanpa kehilangan makna konteks, seperti pola sanksi verbal Helmi terhadap keterlambatan mekanik Ivan.

   Teknik reduksi data menyederhanakan kompleksitas narasi UMKM, memungkinkan identifikasi pola utama seperti efektivitas kepemimpinan paternalistik dalam meningkatkan disiplin tanpa aturan formal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. **Penarikan kesimpulan**

   Penarikan kesimpulan dilakukan setelah verifikasi menyeluruh pada data reduksi dari acara wawancara kualitatif di UMKM Fajar Jaya Motor, merangkum temuan explanatory survey menjadi pernyataan ringkas yang actionable bagi pemilik Helmi dalam pengelolaan kedisiplinan tenaga kerja. Temuan utama mencerminkan bagaimana pelaku UMKM seperti Helmi mengambil keputusan secara intuitif dan paternalistik, memengaruhi pola disiplin mekanik seperti ivan serta operasional bengkel servis motor di Purwasari.

Data,Instrumen,dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari informasi primer dan sekunder terkait pengambilan keputusan kedisiplinan tenaga kerja di UMKM Fajar Jaya Motor, mencakup narasi wawancara, catatan observasi, dan dokumen operasional bengkel. Instrumen utama adalah pedoman wawancara semi-struktural, sementara teknik pengumpulan data mengandalkan wawancara mendalam dengan triangulasi untuk validitas tinggi pada konteks pemilik Helmi dan mekanik Ivan.

Teknik analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk menguraikan pola pengambilan keputusan terkait kedisiplinan tenaga kerja di UMKM Fajar Jaya Motor dengan cara mendalam dan kontekstual. Pendekatan ini memproses data wawancara dan observasi dari pemilik Helmi serta mekanik Ivan menjadi narasi yang menggambarkan hubungan kausal antara keputusan intuitif dan perilaku disiplin karyawan di bengkel Purwasari. Analisis deskriptif kualitatif menekankan penggambaran fenomena secara apa adanya melalui tema-tema yang muncul dari data mentah, tanpa generalisasi statistik, cocok untuk menggali "bagaimana" Helmi menerapkan sanksi verbal terhadap keterlambatan. Analisis deskriptif kualitatif unggul mengungkap nuansa lokal UMKM bengkel motor, seperti loyalitas Helmi yang memperkuat efektivitas keputusan Ivan, menghasilkan rekomendasi praktis seperti aturan untuk stabilkan transaksi bulanan Rp20-30 juta. Teknik ini memastikan temuan kredibel dan actionable, selaras dengan karakteristik penelitian explanatory survey pada skala kecil.

DASAR PENGEMBANGAN THEORY

Dasar pengambilan teori dalam penelitian ini berpijak pada teori pengambilan keputusan Herbert Simon (Bounded Rationality) dan teori pengelolaan SDM di UMKM, yang relevan untuk menganalisis pola keputusan intuitif pemilik Fajar Jaya Motor seperti Helmi dalam menangani kedisiplinan tenaga kerja. Teori-teori ini menyediakan kerangka analisis explanatory survey untuk menjelaskan hubungan kausal antara keterbatasan sumber daya UMKM dan efektivitas keputusan disiplin karyawan seperti Ivan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Hasil penelitian ini mengungkap pola pengambilan keputusan manajerial dalam pengelolaan kedisiplinan tenaga kerja di UMKM Fajar Jaya Motor, bengkel servis motor di Purwakarta yang dikelola Helmi dengan mekanik utama Ivan, melalui analisis deskriptif kualitatif dari data wawancara dan observasi. Temuan explanatory survey menunjukkan keputusan intuitif dan paternalistik mendominasi, efektif tingkatkan disiplin tapi rentan fluktuasi, dengan dampak langsung pada produktivitas dan pendapatan usaha. Penelitian ini menghasilkan rekomendasi langsung untuk optimasi SDM.

Solusi yang diambil dalam penelitian ini adalah menerapkan SOP disiplin kerja yang terstruktur untuk mengatasi fluktuasi keputusan intuitif Helmi di UMKM Fajar Jaya Motor, sehingga karyawan seperti mekanik utama Ivan dapat lebih disiplin dan produktivitas bengkel meningkat. Kerangka SOP dirancang sederhana, sesuai skala UMKM bengkel motor Purwakarta, dengan fokus pada jam kerja, sanksi bertingkat, dan monitoring untuk stabilkan absensi serta servis harian. Kerangka SOP disusun melalui langkah: identifikasi kebutuhan (absensi, pelayanan), analisis proses, uji coba, sosialisasi, dan review tahunan, dengan format sederhana (tabel/nomor) mudah dipahami karyawan bengkel. Dokumen SOP 2-3 halaman, ditandatangani Helmi dan tim, dipasang di area bengkel, dan digital via WhatsApp grup untuk akses cepat.

Komponen SOP	Deskripsi	Tanggung Jawab	Sanksi/Penghargaan
Jam Kerja & Absensi	Masuk 08.00 WIB, pulang 17.00 WIB, istirahat 12.00-13.00. Absen via SMS min 1 jam sebelum jika sakit/izin.	Semua karyawan	Teguran lisan (1x telat), potong Rp30.000 (2x), suspensi 1 hari (3x). Bonus Rp100.000 zero absen/bulan.
Pelayanan Pelanggan	Ramah sopan, estimasi biaya jelas, servis max 60 menit/unit.	Front office & mekanik Ivan	Teguran tertulis, pemotongan 5% gaji repeat complaint.
Perawatan Alat & Kebersihan	Kembalikan alat bersih, bersihkan area post-servis.	Mekanik	Denda Rp50.000/alat rusak, cleaning duty tambahan.
Monitoring & Evaluasi	Helmi cek harian, rapat mingguan review disiplin.	Helmi (pemilik)	Review bulanan, penyesuaian SOP tahunan.
Sanksi Bertingkat & Banding	Verbal â†’ tertulis â†’ suspensi â†’ pemecatan. Banding ke Helmi dalam 3 hari.	Helmi	Transparan, proporsional pelanggaran.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengambilan keputusan dalam pengelolaan tenaga kerja di UMKM Fajar Jaya, dapat disimpulkan bahwa proses pengambilan keputusan yang diterapkan cenderung bersifat rasional dan situasional, namun masih menghadapi berbagai kendala operasional. Kendala utama dalam pengelolaan tenaga kerja meliputi rendahnya disiplin kerja karyawan, keterlambatan kehadiran, serta kurangnya

kepatuhan terhadap instruksi manajemen. Kondisi tersebut disebabkan oleh belum adanya Standard Operating Procedure (SOP) yang jelas dan terdokumentasi dengan baik sebagai pedoman kerja.

Selain itu, pengambilan keputusan yang masih mengandalkan pengawasan verbal dan pengalaman pribadi pemilik belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan efisiensi kerja dan konsistensi kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kualitas pengambilan keputusan sangat memengaruhi efektivitas pengelolaan tenaga kerja, stabilitas operasional, serta pencapaian tujuan UMKM Fajar Jaya secara keseluruhan. Dengan demikian, perbaikan sistem dan mekanisme pengambilan keputusan menjadi kebutuhan penting untuk mendukung keberlanjutan usaha.

Implikasi

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya UMKM Fajar Jaya menyusun dan menerapkan SOP yang jelas, tertulis, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan operasional, khususnya terkait pengelolaan tenaga kerja. Penerapan SOP diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, mengurangi konflik internal, serta memperjelas tanggung jawab dan wewenang setiap karyawan.

Implikasi manajerial lainnya adalah pentingnya peningkatan kapasitas pengambil keputusan melalui evaluasi berkala, komunikasi yang lebih terbuka, serta penggunaan data sederhana sebagai dasar pertimbangan keputusan. Hal ini akan membantu UMKM dalam menghasilkan keputusan yang lebih objektif, konsisten, dan berorientasi jangka panjang.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi awal untuk mengembangkan kajian serupa dengan cakupan yang lebih luas, seperti pengambilan keputusan dalam pengelolaan modal, bahan baku, dan pemasaran, serta menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Dita Novia Hidayat, Fahra Nurarsyifah, Intan Nur Zakiah, Mirah Sekar Arum, & Ujang Suherman. (2024). Teori Pengambilan Keputusan Pada UMKM Nyidam Duren Kertabumi. *Jurnal Bisnis, Ekonomi Syariah, Dan Pajak*, *2*(1), 68–80. https://doi.org/10.61132/jbep.v2i1.753

Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, *3*(01), 10–16. https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953

Su'ara, A., Subhan, E. S., & Sumarni, S. (2025). Pengaruh Kompetensi SDM dan Kualitas Informasi Keuangan Terhadap Kinerja UMKM dengan Pengambilan Keputusan sebagai Pemediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, *3*(3), 805–819. https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.605