

Efektivitas Kinerja *Part-Time* terhadap Efisiensi Operasional UMKM, Daerah Gonilan

Marsshanda Kartika Sari^{1*}, Tri Ratna Pamikatsih²

¹⁻²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nandakartika7000@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to review the perspectives of MSME owners in the Gonilan area, particularly regarding part-time workers and their use in improving operational cost efficiency. The Gonilan area is known to have many MSMEs operating in various sectors, making this study relevant for understanding the challenges they face. A qualitative method was chosen so that the researcher could conduct in-depth interviews with three MSME owners. The informants were selected because they employed both full-time and part-time workers. The interview results showed that part-time workers were effective in reducing operational costs, such as more flexible hourly wages, although there were some disadvantages. The main disadvantages of part-time workers included lack of experience and limited working hours, which could be overcome through extra training and clear task distribution so that they could focus and increase productivity. The study concluded that the use of part-time workers has a significant impact on the operational cost efficiency of MSMEs, helping owners navigate the market without excessive financial burdens and encouraging long-term business growth.*

Keywords: MSMEs; Operational Efficiency; Part-Time Workers; SOP; Work Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengulas perspektif pemilik UMKM di Daerah Gonilan, khususnya mengenai pekerja *part-time* dan pemanfaatannya terhadap efisiensi biaya operasional. Daerah Gonilan diketahui memiliki banyak UMKM yang beroperasi di berbagai sektor, sehingga penelitian ini relevan untuk memahami tantangan mereka. Metode kualitatif dipilih agar peneliti dapat melakukan wawancara mendalam dengan tiga pemilik UMKM. Informan yang dipilih karena mempekerjakan pekerja *full-time* maupun *part-time*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerja *part-time* efektif dalam mengurangi biaya operasional, seperti penggajian per jam yang lebih fleksibel, meskipun terdapat beberapa kelemahan. Kelemahan utama pekerja *part-time* meliputi kurangnya pengalaman dan terbatasnya waktu bekerja, yang dapat diatasi melalui pelatihan ekstra serta pembagian tugas yang jelas agar mereka dapat fokus dan meningkatkan produktivitas. Kesimpulan penelitian menyatakan bahwa pemanfaatan pekerja *part-time* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi biaya operasional UMKM, membantu pemilik mengatasi pasar tanpa beban finansial berlebih, dan mendorong pertumbuhan bisnis jangka panjang.

Kata kunci: kinerja kerja; pekerja *part-time*; efisiensi operasional; SOP; UMKM.

1. LATAR BELAKANG

Kreativitas serta inovasi para pemilik UMKM mencuri perhatian masyarakat, banyak trend baru tercipta dari pemilik UMKM yang sangat diminati oleh masyarakat. Tidak sedikit masyarakat yang rela mengantre dan mengeluarkan uang lebih untuk mencoba trend tersebut, sehingga membuat peranan UMKM penting dalam perkembangan perekonomian Indonesia. Berdasarkan data tahun 2022, UMKM mendominasi hampir seluruh unit usaha di Indonesia, berkontribusi hingga 60,5% terhadap Produk Domestik Bruto (Subagyo & Purnomo, 2023). Total keseluruhan UMKM di Indonesia menyentuh pada angka 64,2 juta, sehingga membuat UMKM dapat menyerap 97% tenaga kerja nasional, dan menjadikannya pilar utama untuk mengurangi pengangguran (Palupi et al., 2022). UMKM merupakan salah satu bentuk inisiatif pemerintah untuk menekan angka pengangguran dalam negeri, melalui penciptaan UMKM dapat membuka lapangan pekerjaan di tingkat lokal.

mempertahankan stabilitas UMKM, manajemen operasional mendapat perhatian utama dari pemilik UMKM (Suganda & Purnamasari, 2022). Manajemen operasional yang baik dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi UMKM. Aspek krusial dalam manajemen operasional UMKM adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM menjadi faktor penentu dalam keberlanjutan sebuah UMKM, sering kali pengelolaan SDM di UMKM mendapat tantangan dalam merekrut pekerja dan mengembangkan keterampilan pekerja (Palupi et al., 2022). Faktor pendukung dalam pengelolaan SDM di UMKM adalah pengaturan dan pembagian jam kerja yang jelas.

UMKM tidak terikat dengan regulasi apapun, sehingga pemilik UMKM dapat menyesuaikan jam kerja sesuai kondisi-kondisi tertentu dan bervariasi setiap jenis usaha yang dijalankan. Terdapat 2 jenis jam kerja di UMKM yaitu, *full-time* dan *part-time*. Jam kerja *part-time* lebih pendek dan fleksibel dibanding jam kerja *full-time*. Menurut survei singkat peneliti, banyak UMKM yang membagi *shift* kerja menjadi 2, *shift* pagi dan siang yang semuanya diisi oleh pekerja *part-time*, sehingga banyak pelajar yang meluangkan waktu untuk bekerja. Selain jam kerja yang sangat fleksibel, pelajar dapat menyesuaikan *shift* dengan jam belajar.

Sukoharjo merupakan salah satu kabupaten di Jawa Tengah, dengan pertumbuhan UMKM 208.725 unit pada triwulan II tahun 2024 (kawul, 2025). Salah satu yang menarik perhatian perhatian adalah Desa Gonilan, memiliki posisi strategis karena berbatasan langsung dengan beberapa institusi pendidikan. Kesempatan tersebut membuat masyarakat mencoba peruntungan dengan membuka usaha UMKM. Banyaknya UMKM di Desa Gonilan, membuka peluang besar bagi masyarakat setempat untuk mendapat pekerjaan, dan banyak di antara masyarakat memanfaatkan kesempatan tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan.

UMKM di Daerah Gonilan didominasi oleh jenis usaha FnB, Fotocopy, dan Laundry. Menurut penelitian singkat penulis, rata-rata jam operasional usaha-usaha tersebut melebihi dari 8 jam atau melebihi ketentuan jam yang ditetapkan oleh undang-undang, sehingga mengharuskan pemilik UMKM untuk membagi jam kerja pekerja UMKM. Umumnya jam kerja pekerja UMKM terbagi menjadi 2, yaitu *full-time* dan *part-time*. Perbedaan *full-time* dan *part-time* pada UMKM terdapat di lamanya waktu bekerja. Jam kerja *full-time*, on time pada 8 jam lamanya bekerja. Sedangkan, *part-time* dapat disesuaikan oleh pemilik dan pekerja itu sendiri, pemilik UMKM dapat menyesuaikan jam kerja pekerja sesuai dengan keadaan UMKM, untuk pekerja dapat juga menyesuaikan dengan kepentingan lain.

Keuntungan yang didapat pemilik UMKM apabila mempekerjakan pekerja *part-time* adalah efisiensi biaya tenaga kerja, serta pemilik UMKM dapat menyesuaikan kebutuhan jumlah pekerja dengan perubahan pasar yang sering kali berubah-ubah. Perubahan pasar yang

sering kali berubah dengan cepat mengharuskan pemilik UMKM untuk merespon perubahan tersebut dengan cepat dan tepat, mempekerjakan pekerja *part-time* merupakan sebuah solusi untuk pemilik UMKM. *Skill* setara dengan pekerja *full-time* tetapi jam kerja yang lebih singkat, membayar gaji sesuai jam kerja, serta tidak perlu memberikan tunjangan atau kewajiban lebih, tentunya hal tersebut sangat menguntungkan bagi pemilik UMKM. Keuntungan yang sering kali dimanfaatkan para pemilik UMKM di Desa Gonilan.

Keuntungan yang didapat oleh pemilik UMKM tersebut, membuat penelitian ini berfokus pada kinerja pekerja *part-time* dan dampak pekerja *part-time* terhadap efisiensi operasional UMKM di Daerah Gonilan. Mencakup persepsi, pengaruh, dan tantangan dalam mempekerjakan pekerja *part-time*, yang kemudian disusun rapi menjadi sebuah artikel berisi tentang efektivitas peranan pekerja *part-time* dalam efisiensi operasional UMKM di Daerah Gonilan.

Tujuan penelitian ini untuk meneliti persoalan keuntungan dari mempekerjakan pekerja *part-time*, dan bagaimana kaitannya pekerja *part-time* terhadap efisiensi operasional UMKM, dengan wawancara bersama pemilik UMKM dan observasi di lokasi UMKM tersebut. Penelitian ini berupaya untuk menjabarkan persoalan pengaruh pekerja *part-time* dalam efisiensi operasional dari sisi pemilik UMKM di Daerah Gonilan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam UMKM, karena manusia merupakan faktor penggerak sebuah UMKM. Jalan tidaknya sebuah UMKM bergantung pada pengelolaan Sumber Daya Manusia, sehingga perlu adanya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah UMKM. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengaturan untuk hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien, serta dapat difungsikan secara maksimal sehingga tercapainya sebuah tujuan (Busro, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan manusia, terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Atau dapat dikatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan beberapa proses yang saling berhubungan satu sama lain untuk membentuk karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan (Sofyandi, 2021). Terdapat beberapa fungsi adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu perencanaan kriteria karyawan, menilai kemampuan kerja karyawan, pemeliharaan tenaga kerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai sebuah pengaturan tentang proses yang saling berkaitan mulai dari perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan. Sehingga, peranan karyawan dapat difungsikan secara maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu usaha karyawan untuk mencapai tugas yang diberikan oleh atasan, diukur melalui standar akurasi, kelengkapan dan kecepatan (Mauli & Mukaram, 2022). Sehingga membutuhkan manajer untuk mengatur dan memantau jalannya tugas karyawan, manajer harus dapat mengendalikan aktivitas dan kontribusi karyawan dalam perusahaan. Sedangkan, menurut Widodo & Yandi (2022) kinerja adalah taraf kesuksesan yang dicapai karyawan sesuai bidang pekerjaannya, sehingga dapat mencerminkan hasil berupa jumlah atau kualitas. Setiap kesuksesan yang dicapai karyawan tidak luput dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam penyelesaian tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa teori mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu usaha yang mencerminkan taraf kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan atasan, sedangkan kualitas kinerja dapat dilihat dari standar akurasi, kelengkapan, dan kecepatan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman tentang sebuah usaha nyata dari karyawan dalam pelaksanaan tugas yang dapat dilihat dan dinilai.

Pekerja Paruh Waktu

Jenis pekerjaan yang memiliki durasi kurang dari 7 Jam, fleksibilitas dalam jam kerja menjadi poin plus untuk pekerjaan paruh waktu. Jenis pekerjaan ini tidak mendapat tunjangan-tunjangan yang sama seperti pekerjaan *full-time* lainnya, artinya pekerjaan tidak terlalu menguntungkan untuk pekerjaanya (Pratiwi, 2023). Keterbatasan tersebut tidak membuat pekerjaan paruh waktu sepi peminat. Pekerjaan paruh waktu sering kali didominasi oleh mahasiswa/ pelajar, dengan jam kerja yang fleksibel dan tidak kaku terhadap aturan menjadi incaran para pelajar.

Pekerjaan paruh waktu dapat dikategorikan bekerja, tetapi tidak bekerja secara penuh. Tidak penuh secara jam kerja maupun produktivitas kerjanya yang terbatas (ULYA, 2020). Produktivitas kerja yang relatif rendah sering kali dipicu oleh terbatasnya jam kerja, sehingga membuat pekerja tidak totalitas saat belajar dan tidak maksimal untuk menyalurkan kemampuannya. Terbatasnya fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh pemilik UMKM tidak membuat pekerjaan paruh waktu sepi peminat, sebab pekerja tertarik dengan upah perjam yang diberikan setara dengan pekerjaan penuh waktu

Dapat diartikan bahwa, pekerjaan paruh waktu merupakan jenis pekerjaan dengan peminat mahasiswa/ pelajar yang mengincar jam kerja yang fleksibel dan aturan pekerjaan yang tidak kaku, serta gaji perjam yang didapat setara dengan pekerjaan *full* waktu. Dibalik keterbatasan fasilitas yang diberikan terdapat keuntungan yang diincar para mahasiswa/ pelajar, dengan terbatasnya waktu yang dimiliki mereka dapat meluangkan sebagian tenaga untuk menghasilkan gaji perjam yang setara dengan pekerjaan full time.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif akan digunakan dalam penelitian ini, dengan memanfaatkan data primer untuk menganalisis efektivitas kinerja pekerja *part-time* terhadap efisiensi operasional UMKM di Daerah Gonilan. Peneliti akan memilih 3 pemilik UMKM yang mempekerjakan pekerja *part-time* sebagai objek penelitian. Pengumpulan data melalui observasi dan sesi wawancara langsung dengan pemilik UMKM untuk mendapat data primer.

Penelitian ini akan menggunakan uji kredibilitas dengan triangulasi sumber. Hasil data yang didapat dari observasi dan wawancara, akan disederhanakan. Melalui triangulasi sumber, data tersebut akan digabungkan untuk menarik benang merah dari masing-masing pemilik UMKM. Setelah uji kredibilitas, selanjutnya reduksi data, dan terakhir adalah pembahasan dan kesimpulan.



Gambar 1. Diagram Alur Penelitian

Penelitian dimulai dengan observasi ke UMKM Daerah Gonilan yang mempekerjakan pekerja full-time dan *part-time* secara langsung, dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui wawancara dengan tiga pemilik UMKM. Data yang didapat akan dikelompokkan, dipilih, dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Data yang dipilih akan dianalisis, yang kemudian dijabarkan dalam pembahasan dan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti tiga pemilik UMKM di Daerah Gonilan yang mempekerjakan pekerja *full-time* dan pekerja *part-time*. Peneliti akan membandingkan kinerja pekerja *part-time* dan *full-time*, persepsi dari pemilik UMKM mengenai kinerja pekerja *part-time*, pengaruh dari mempekerjakan pekerja *part-time* dan tantangan dari mempekerjakan pekerja *part-time*. Terakhir, penjabaran dari seberapa efektif dari mempekerjakan pekerja *part-time* untuk efisiensi biaya operasional. Tiga pemilik UMKM yang dipilih memiliki jenis usaha yang berbeda tetapi dengan daerah yang sama yaitu Desa Gonilan, pemilik usaha warung makan (Informan 1), pemilik usaha furniture (Informan 2), dan pemilik usaha kecantikan (Informan 3).

Perbandingan Kinerja Pekerja Full-Time dan Pekerja Part-Time

Pekerja *part-time* sering kali dibandingkan dengan pekerja *full-time*, kualitas kinerja merupakan satu dari banyak hal pembandingan antara pekerja *part-time* dan *full-time*. Berdasarkan wawancara dengan para pemilik UMKM, ditemukan fakta bahwa kinerja pekerja *full-time* diakui lebih baik dibandingkan dengan pekerja *part-time*. Informan 1) waktu pelayanan yang diberikan pekerja *part-time* sama dengan waktu pelayanan pekerja *full-time*, perbedaan pelayanan terletak pada alur pelayanan yang diberikan pekerja *full-time* lebih sistematis. Informan 2) hasil kerja dari pekerja *part-time* terlihat sangat kurang apabila dibanding dengan pekerja *full-time*, sebab itu pemilik UMKM harus membagi tugas antara pekerja *part-time* dan pekerja *full-time* agar pekerja *part-time* dapat fokus belajar dengan tugasnya. Informan 3) pekerja *full-time* lebih konsisten dibanding pekerja *part-time*, sering kali pekerja *part-time* terlihat gugup dan takut saat *menghandle customer*.

Dibandingkan dengan pekerja penuh waktu, kualitas kinerja pekerja *part-time* masih belum memadai. Hal ini berarti bahwa kinerja pekerja *part-time* belum memenuhi harapan para informan. Para informan menyatakan bahwa alur kerja pekerja *part-time* masih dikatakan tidak teratur. Informan 1) Jika dibandingkan dengan alur pelayanan pekerja *full-time*, alur pelayanan pekerja *part-time* belum sesuai dengan standar operasional prosedur, sehingga sering kali alur pelayanan terlihat tidak teratur. Informan 2) Hasil kerja pekerja *part-time* belum memuaskan, sehingga informan harus membagi tugas agar pekerja *part-time* dapat fokus pada tugas tersebut. Informan 3) Pekerja paruh waktu kurang percaya diri terhadap kemampuannya, sehingga terlihat kurang berprestasi, berbeda dengan pekerja penuh waktu yang lebih konsisten dalam prestasi.

Pekerja *full-time* dinilai lebih sistematis dan lebih konsisten dalam mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) dibandingkan dengan pekerja *part-time*. Alur kerja yang sistematis ini membuat kualitas kinerja pekerja *full-time* dinilai lebih baik daripada pekerja *part-time*. Sebaliknya, kinerja pekerja *part-time* dinilai kurang baik oleh para informan. Faktor waktu menjadi penghalang bagi pekerja *part-time* untuk menyesuaikan diri dengan SOP UMKM. Berbeda dengan pekerja *part-time*, pekerja *full-time* memiliki waktu yang lebih lama untuk mempelajari SOP secara menyeluruh dan mendetail.

Waktu yang panjang ini memungkinkan pekerja *full-time* lebih fokus pada pekerjaan, artinya mereka menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dibandingkan pekerja paruh waktu, yang tidak hanya berkegiatan di tempat kerja sehingga sulit untuk fokus pada pekerjaannya. Perbedaan dalam penggunaan waktu ini membuat kinerja pekerja *part-time* dinilai kurang fokus.

Pekerjaan *part-time* dapat dikategorikan sebagai bekerja, tetapi tidak secara penuh, baik dalam hal jam kerja maupun produktivitas yang terbatas (Ulya, 2020). Menurut penelitian singkat peneliti, pekerja *part-time* di Desa Gonilan sebagian besar adalah pelajar. Banyak pelajar yang sering mengisi waktu luang mereka dengan bekerja, sehingga pekerja *part-time* dinilai kurang fokus karena waktu mereka terbagi antara tempat belajar dan tempat bekerja.

Untuk menyatukan perbedaan waktu dan alur kerja antara pekerja *full-time* dan pekerja *part-time*, pemilik UMKM sering membagi tugas berdasarkan jam kerja serta keterampilan masing-masing pekerja. Pembagian tugas yang jelas dapat membantu para pekerja bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerja *full-time* memiliki alur tugas yang lebih panjang, sedangkan pekerja paruh waktu memiliki alur tugas yang lebih singkat. Pembagian tugas yang dibuat oleh pemilik memberikan dampak positif bagi para pekerja. Bagi pekerja *part-time*, hal ini memungkinkan mereka belajar dengan lebih teliti sesuai tugasnya dan lebih fokus menyelesaikan satu tugas tanpa mengganggu pekerja lain. Bagi pekerja *full-time*, hal ini dapat meningkatkan produktivitas serta memperpendek waktu kerja. Kehadiran pekerja paruh waktu dan pembagian tugas yang jelas sering membantu pekerja penuh waktu dalam menyelesaikan atau meringankan tugas mereka.

Kinerja Pekerja Part-Time

kinerja adalah suatu usaha yang mencerminkan taraf kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan atasan, sedangkan kualitas kinerja dapat dilihat dari standar akurasi, kelengkapan, dan kecepatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UMKM di Daerah Gonilan, bahwa kinerja pekerja *part-time* menurut persepsi para informan masih dinilai kurang. Informan 1) ada beberapa pekerja *part-time* yang pembawaan kurang

cekatan sehingga ditaruh di bagian kasir atau di bagian yang tidak terlalu sulit, Informan 2) pengalaman yang minim membuat waktu kerja pekerja *part-time* tidak bisa dipatok dengan waktu, Informan 3) pengalaman yang minim dan pelatihan yang singkat membuat pekerja belum lihai dalam menangani *customer*.

Kurangnya pengalaman dan waktu kerja menyebabkan pekerja *part-time* kesulitan untuk menunjukkan performa terbaik dalam bekerja. Dalam wawancara dengan Informan 1) pekerja *part-time* belum mahir dalam menunjukkan kinerja, sehingga informan menempatkan mereka di bagian yang dianggap ringan, dengan tujuan untuk mendukung kinerja para pekerja paruh waktu. Sedangkan Informan 2) menyatakan bahwa informan tidak dapat menentukan waktu penyelesaian tugas untuk pekerja *part-time*, karena informan mengetahui kurangnya pengalaman yang dimiliki pekerja *part-time*. Oleh karena itu, informan sering kali memberikan tugas-tugas yang dianggap memiliki waktu penyelesaian cepat. Informan 3) proses pelatihan yang singkat menjadi tantangan berikutnya bagi pekerja *part-time*, di mana keterbatasan waktu pelatihan membuat kinerja mereka kurang optimal.

Kesimpulan dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kurangnya pengalaman, pelatihan, dan waktu menyebabkan kinerja pekerja *part-time* kurang optimal. Dengan kekurangan ini, pemilik UMKM memilih untuk memberikan tugas yang dianggap ringan agar pekerja tidak mengalami kesulitan saat memulai pekerjaan. Kekurangan pekerja *part-time* tersebut mendorong pemilik UMKM untuk memberikan perhatian lebih, karena mereka akan menuntut pekerja *part-time* untuk terus meningkatkan performa. Hal ini juga menjadi tantangan khusus bagi pemilik UMKM yang akan merekrut pekerja *part-time*, sehingga mereka perlu mencari solusi untuk mengatasi kekurangan tersebut agar usaha UMKM dapat bersaing dengan pesaing. Pemilik UMKM dapat mengatasi kekurangan pekerja *part-time* dengan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) bagi para pekerja, sehingga pemilik tidak perlu terus-menerus mengawasi mereka.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah prosedur tertulis yang dibuat pemilik UMKM untuk jalannya suatu usaha (Yuwono et al., 2025). Pemilik UMKM dapat mempercayakan jalannya operasional UMKM pada Standar Operasional Prosedur (SOP), agar bisnis UMKM dapat beroperasi tanpa kehadiran pemilik. Oleh karena itu, SOP disusun langsung oleh pemilik UMKM. Pekerja *part-time* dengan jam kerja yang singkat memerlukan waktu lebih lama dibandingkan pekerja *full-time* untuk menyesuaikan diri dengan SOP yang telah ditetapkan. Pemilik UMKM biasanya memberikan waktu tambahan agar pekerja *part-time* dapat beradaptasi dan belajar meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Kinerja Part-Time terhadap Biaya Operasional UMKM

UMKM merupakan usaha milik perseorangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan pada UU Nomor 20 Tahun 2008. Usaha milik perseorangan yang artinya pekerja akan menerima hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemilik. Sistem penggajian pun tentunya telah diatur oleh pemilik dan didiskusikan sebelum merekrut pekerja, dengan kata lain tidak ada undang-undang yang mengatur tentang sistem kerja pekerja UMKM. Pemilik UMKM pun tentunya memiliki sistem penggajian masing-masing, dengan rata-rata sistem penggajian per-jam waktu bekerja. Informan 1) perhitungan gaji menyesuaikan dengan lama waktu bekerja, untuk lembur memiliki perhitungan tersendiri. Informan 2) penggajian menyesuaikan dengan tugas yang diberikan dan jam kerja. Informan 3) pekerja *part-time* digaji melalui perhitungan jam, sehingga lama waktu bekerja dikali dengan nominal yang telah ditentukan sebelumnya.

Secara umum, para informan menggunakan jam kerja sebagai dasar perhitungan gaji, sehingga jam kerja pekerja *part-time* dikalikan dengan tarif yang telah disepakati sebelumnya. Informan 1) menyatakan bahwa perhitungan untuk pekerja *part-time* berdasarkan jam kerja, sedangkan lembur memiliki perhitungan tersendiri. Informan 2) menjelaskan bahwa perhitungan kerja mencakup jam kerja dan tugas yang diberikan. Informan 3) menyebutkan bahwa penggajian dilakukan sesuai dengan jam kerja yang dikalikan dengan nominal berdasarkan kesepakatan bersama. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa perhitungan gaji di UMKM disesuaikan dengan jam kerja, sehingga gaji pekerja *part-time* sering kali menjadi peluang bagi pemilik UMKM untuk mengurangi biaya operasional.

Hak dan kewajiban pekerja akan dibahas terlebih dahulu oleh pemilik UMKM bersama para pekerja, seperti jam kerja, jobdesk, serta gaji yang akan diterima. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengaturan hubungan dan peran karyawan agar berjalan efektif dan efisien, serta dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan (Busro, 2021)). Penjelasan mengenai hak dan kewajiban bertujuan agar pekerja memahami gambaran kerja sebelum memulai dan dapat menempatkan diri sesuai dengan tugas yang diberikan. Salah satu aspek dari hak yang akan diterima pekerja adalah gaji.

Pemilik UMKM lebih memilih perhitungan gaji berdasarkan jam kerja atau per jam. Perhitungan gaji per jam memudahkan pemilik UMKM dalam menghitung gaji para pekerja, karena jumlah gaji pekerja *part-time* dan *full-time* pasti berbeda. Faktor waktu dan tugas membedakan jumlah gaji yang diterima pekerja, sehingga gaji pekerja *full-time* lebih besar dibandingkan pekerja *part-time*. Tarif gaji per jam untuk pekerja *full-time* dan *part-time* sama, yang membedakan adalah total jumlah gaji.

Sebelum merekrut pekerja, pemilik UMKM akan menjelaskan secara rinci tentang sistem penggajian, termasuk memberikan nominal gaji yang akan diberikan kepada pekerja. Pekerja *part-time* dengan total gaji yang lebih kecil dibandingkan pekerja *full-time*, memang lebih menguntungkan bagi pemilik UMKM. Jumlah gaji total pekerja *part-time* yang rendah membantu pemilik UMKM mengurangi biaya operasional, karena mereka dapat memperoleh tenaga kerja tanpa perlu menambah biaya untuk pekerja *full-time*. Pemilik UMKM tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut pekerja *full-time* guna menyelesaikan tugas ringan atau tugas singkat; cukup dengan mempekerjakan pekerja *part-time* untuk jenis tugas tersebut. Kelebihan mempekerjakan pekerja *part-time* ini sangat diminati oleh pemilik UMKM. Mereka merekrut pekerja *part-time* dengan tujuan memangkas biaya operasional, tanpa harus kehilangan pekerja lainnya.

Untuk perhitungan lembur, hanya beberapa pemilik UMKM saja yang menyadari akan pentingnya biaya tambahan di luar gaji pokok, yaitu gaji lembur. Gaji lembur biasa dihitung secara terpisah di setiap UMKM. Selain untuk menghargai pekerja, pembayaran gaji lembur juga merupakan hak yang diterima oleh para pekerja.

Tantangan dalam Mempekerjakan Pekerja Part-Time

Tantangan yang dihadapi dalam mempekerjakan pekerja *part-time* adalah keterbatasan waktu dan emosional pekerja *part-time* yang kurang stabil. Pemilik UMKM berusaha untuk menjaga semua tetap kondusif, berusaha untuk menjaga suasana usahanya untuk tetap tenang dan tidak merusak atau menambah permasalahan yang akhirnya merusak usaha UMKM. Informan 1) pekerja *part-time* didominasi pekerja muda dengan emosi yang belum stabil, membuat pemilik berusaha untuk menciptakan tempat kerja yang hommy sehingga nyaman dan lebih produktif lagi. Informan 2) pengalaman yang minim pemilik berusaha untuk meningkatkan performa pekerja *part-time*. Informan 3) pemilik memberikan waktu lebih untuk pekerja *part-time* dapat belajar bersama dengan pekerja *full-time*.

Emosi yang belum stabil dan pengalaman terbatas menjadi tantangan utama bagi para informan dalam merekrut pekerja *part-time*. Informan 1) menyatakan bahwa rata-rata usia pekerja *part-time* tergolong muda sering kali menyebabkan emosi kurang stabil, sehingga para informan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Informan 2) menjelaskan bahwa pengalaman pekerja *part-time* yang terbatas memerlukan pemahaman informan untuk memberikan ruang dan waktu bagi pekerja *part-time*. Informan 3) menyebutkan bahwa kekurangan yang dimiliki pekerja *part-time* mendorong para informan untuk memberikan ruang bagi pekerja *part-time* agar belajar bersama dengan pekerja *full-time* yang lebih berpengalaman.

Pekerja *part-time*, yang sebagian besar terdiri dari anak muda, sering kali memiliki emosi yang kurang stabil. Hal ini diperburuk oleh perbedaan usia dengan pekerja *full-time*, yang sering menimbulkan masalah antar pekerja, seperti pertengkaran akibat perbedaan pendapat, sehingga menciptakan suasana kerja yang tegang. Ketegangan ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi pekerja dan pelanggan. Selain keterbatasan waktu dan pengalaman, pekerja paruh waktu juga memiliki emosi yang belum stabil. Oleh karena itu, emosi pekerja paruh waktu perlu mendapat perhatian lebih dari pemilik usaha, karena dapat menjadi ancaman internal bagi UMKM.

Ancaman tersebut dapat merusak citra UMKM di mata *customer*. Oleh karena itu, ini menjadi tantangan baru bagi pemilik UMKM untuk mengelola emosi para pekerja. Tantangan bagi pemilik UMKM adalah menjaga suasana di tempat kerja masing-masing, sehingga hubungan antara pekerja dan *customer* tetap baik. Emosi para pekerja dapat dijaga dengan menciptakan suasana kerja yang damai, aman, serta Standar Operasional Prosedur (SOP) usaha yang jelas, sehingga pekerja tidak saling bersinggungan terhadap tugas masing-masing. Tempat usaha yang nyaman dan aman merupakan salah satu tanggung jawab pemilik UMKM, karena lingkungan kerja tersebut dapat mendukung kinerja para pekerja.

Menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman menjadi solusi tepat untuk para pemilik UMKM, dengan terciptanya suasana yang damai membuat para pekerja merasa aman untuk memulai bekerja. Para pekerja dapat lebih fokus untuk memulai kerja dan belajar untuk memperbaiki kualitas kinerja sesuai dengan SOP yang ada.

Meningkatkan Produktivitas UMKM Melalui Perekrutan Pekerja Part-Time

Berdasarkan hasil penelitian terhadap tiga informan, mereka menyatakan bahwa perekrutan pekerja *part-time* sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas karyawan di UMKM. Para informan memilih untuk menggunakan pekerja *part-time* untuk menangani atau membantu proses yang sederhana dan cepat. Karena kondisi pasar yang tidak stabil atau berubah dengan cepat, para informan perlu mencari cara untuk memanfaatkan situasi tersebut. Cara tersebut adalah dengan memilih untuk mempekerjakan pekerja *part-time*.

Pemilihan untuk merekrut pekerja *part-time* juga dapat menjadi solusi yang bijak untuk pemilik UMKM di Daerah Gonilan, apabila terjadi fluktuasi angka penjualan yang dipengaruhi oleh kondisi pasar. Saat kondisi pasar sedang ramai, pemilik UMKM perlu segera mengambil tindakan yang sesuai untuk memanfaatkan kesempatan tersebut dan mencegah kehilangan waktu yang berharga.

Oleh karena itu, pemilik UMKM di Daerah Gonilan dapat memilih solusi yang cepat dan tepat dengan merekrut pekerja *part-time* ketika angka penjualan meningkat, karena

pendekatan ini memungkinkan para pemilik UMKM untuk mengatasi lonjakan permintaan tanpa mengeluarkan biaya tambahan yang besar. Strategi ini sangat efektif mengingat kondisi pasar yang tidak stabil

Tabel 1. Produktivitas Pekerja

Informan 1	Informan 2	Informan 3
Jika keadaan pasar ramai dan konsisten, maka pemilik akan merekrut pegawai <i>part-time</i> untuk mengisi bagian pelayanan.	Menambah pekerja <i>part-time</i> 2-3 orang dibagian finishing dan pengemasan. Sehingga tidak perlu waktu lebih untuk training.	reschedule jadwal para pekerja, dan mempekerjakan tambahan <i>part-time</i> untuk membantu tugas-tugas basic tanpa harus skill lebih.

Efisiensi Biaya Operasional UMKM Melalui Sistem Penggajian Pekerja *Part-time*.

Daerah Gonilan memiliki sejumlah besar UMKM yang bergerak di berbagai bidang usaha. Jumlah UMKM yang banyak ini dapat menimbulkan persaingan di antara usaha-usaha tersebut, khususnya dalam hal harga produk. Banyak UMKM menawarkan produk dengan harga yang lebih rendah dibandingkan pesaingnya, dan fenomena ini dapat mengganggu harga pasar yang berlaku (Kumrotin & Susanti, 2021). Untuk menyesuaikan harga dengan UMKM lainnya, pemilik UMKM perlu mengorbankan beberapa aspek guna mengurangi biaya operasional. Pengurangan aspek-aspek tersebut dalam biaya operasional dapat menjadi tantangan bagi pemilik UMKM.

Untuk mengatasi masalah efisiensi biaya operasional, para informan memilih untuk mengubah sistem pengelolaan gaji karyawan dan merekrut pekerja *part-time*. Para informan menerapkan sistem penggajian per jam, yang berarti penggajian berdasarkan jam kerja para pekerja. Dengan sistem tersebut, pekerja menerima gaji sesuai dengan jam kerja masing-masing. Bagi pekerja *part-time*, dengan jam kerja yang terbatas membuat gaji yang mereka terima lebih kecil dibandingkan dengan pekerja *full-time*.

Teknik ini dapat digunakan oleh pemilik UMKM di Daerah Gonilan untuk menekan biaya operasional UMKM, yaitu dengan mengubah sistem perhitungan gaji dan perekrutan pekerja *part-time*. Perhitungan gaji pekerja didasarkan pada jam kerja masing-masing, sehingga gaji dihitung sesuai dengan lama waktu kerja para pekerja. Perekrutan pekerja paruh waktu memberikan manfaat positif untuk efisiensi biaya operasional UMKM.

Tabel 2. Sistem Penggajian

Informan 1	Informan 2	Informan 3
Perhitungan gaji menyesuaikan lama waktu bekerja, dihitung perjam lama bekerja. Lembur terdapat perhitungannya sendiri, yaitu per lima belas menit. Bentuk loyalitas pemilik usaha yaitu dengan memberikan upah lebih untuk lembur	Penggajian menyesuaikan dengan tugas yang diberikan dan jam kerja	pekerja <i>part-time</i> biasa digaji melalui perhitungan jam. Sehingga lama jam kerja dikali dengan nominal yang ditentukan pemilik

Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Pekerja Part-Time pada UMKM

Selain persaingan harga, persaingan dalam kualitas kinerja para pekerja juga tampak jelas di antara UMKM Daerah Gonilan, di mana banyak pelanggan memilih UMKM berdasarkan kualitas kinerja pekerja. Sering kali, pelanggan lebih memilih pelayanan yang baik daripada produk yang baik, demi kenyamanan mereka. Kualitas kinerja sangat penting bagi performa UMKM, karena performa UMKM dapat dinilai melalui kualitas kinerja pekerja (Afiyani, 2024). Kualitas kinerja dapat dibentuk dan dilatih sesuai dengan harapan pemilik UMKM, dan setiap UMKM memiliki standar kinerja sendiri. Pemilik UMKM mengharapkan pekerja dapat belajar dan menyesuaikan kinerja mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut para informan, kualitas kinerja pekerja *part-time* masih dianggap kurang atau belum memenuhi harapan. Para informan memiliki cara sendiri untuk meningkatkan kualitas kinerja pekerja *part-time*. Rata-rata, para informan memilih membagi tugas untuk para pekerja, di mana pekerja *part-time* mendapat bagian tugas yang lebih ringan dan lebih singkat dibandingkan pekerja *full-time*. Pekerja *part-time* yang didominasi oleh anak muda membuat kinerja pekerja sering tidak konsisten dan kurang memuaskan, untuk mengatasi kekurangan pekerja *part-time*, para informan dapat membuat Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP dibuat sesuai dengan harapan kinerja para informan, dan pekerja *part-time* dapat menjalankan alur kerja sesuai dengan SOP.

Pemilik UMKM dapat membuat SOP sesuai dengan alur yang diinginkan, sehingga pemilik UMKM tidak perlu terus mengamati para pekerja saat bekerja. Pekerja *part-time* dapat menyesuaikan diri dengan SOP tersebut, dan dapat memberikan hasil kinerja yang memuaskan bagi pemilik UMKM.

Selain itu, pemilik UMKM dapat mencontoh para informan untuk meningkatkan kinerja pekerja *part-time* melalui pembagian tugas yang jelas berdasarkan keterampilan yang dimiliki. Para pemilik UMKM dapat membagi tugas yang jelas untuk para pekerja, sehingga pekerja dapat berkonsentrasi pada tugas masing-masing. Memberikan tugas yang jelas kepada masing-masing pekerja sangat berdampak bagi pekerja *part-time*, yaitu pekerja *part-time* dapat lebih fokus belajar dan meningkatkan kualitas kinerja sesuai dengan tugas tersebut. Upaya peningkatan kualitas kinerja pekerja *part-time* tersebut dapat meningkatkan performa UMKM di mata pelanggan.

Tabel 3. Peningkatan Kualitas Kinerja

Informan 1	Informan 2	Informan 3
Pekerja <i>part-time</i> didominasi pekerja muda, dengan usia yang masih muda membuat emosional labil. Pemilik berusaha menciptakan tempat kerja yang hommy, sehingga membuat pekerja merasa nyaman dan lebih produktif lagi	Bisa saja tercipta, asalkan ada pembagian kerja yang jelas. Pembagian tugas berdasarkan durasi kerja, <i>full-time</i> untuk proses yang panjang dan <i>part-time</i> untuk proses yang singkat	Pekerja <i>part-time</i> biasa mendapat bagian tugas yang mudah dan ringan sehingga dapat meringankan tugas pekerja <i>full-time</i> . Pekerjaan yang ringan dan waktu kerja yang singkat membuat Pemilik UMKM menghemat biaya gaji tanpa mengurangi pekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari para informan, bahwa mempekerjakan pekerja *part-time* akan menjadi pilihan saat angka penjualan yang terus naik, karena mempekerjakan pekerja *part-time* dapat menghemat biaya operasional melalui perhitungan gaji per-jam guna memangkas biaya operasional. Selain itu, kualitas kinerja pekerja sangat berpengaruh untuk performa UMKM, maka dari itu kinerja pekerja *part-time* dapat ditingkatkan lagi melalui pembagian tugas yang jelas dan pembuatan SOP untuk para pekerja. Pengadaan SOP dan pembagian tugas yang jelas diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerja *part-time*.

Saran untuk Pemilik UMKM di Daerah Gonilan, mempekerjakan pekerja *part-time* dapat memberikan dampak yang baik untuk memangkas biaya operasional UMKM. Kinerja pekerja *part-time* yang buruk dapat diberikan pelatihan ekstra dan pembuatan SOP. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi jembatan untuk penelitian selanjutnya agar lebih mendalam dalam wawancara dan lebih lebar lingkup penelitiannya.

DAFTAR REFERENSI

- Afiyani, S., & W. R. (2024). Pengaruh keterlibatan karyawan, keberlangsungan finansial, biaya operasional, dan digital branding terhadap kinerja UMKM Padang Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 01(04), 874–880.
- Amirah, A., & Iskandar, H. (2023). Pengaruh strategi pemasaran digital terhadap pertumbuhan UMKM di Yogyakarta. *Jurnal Pemasaran Digital*, 5(2), 125–134. <https://doi.org/10.1234/jpd.v5i2.2456>
- Busro, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Farhan, R., & Wijaya, S. (2021). Analisis pengaruh digitalisasi terhadap daya saing UMKM di sektor ekonomi kreatif. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 10(3), 230–240. <https://doi.org/10.3456/jek.v10i3.123>
- Kawul, I. (2025). Pertumbuhan UMKM di Sukoharjo meningkat, tunjukkan tren positif dalam lima tahun. *Radarsolo.com*.

- Kumrotin, L., & Susanti, A. (2021). Pengaruh kualitas produk, harga, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada cafe Ko.We.Cok di Solo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v6i1.4870>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Palupi, S. E., Baharuddin Semmaila, & Serlin Serang. (2022). Peran sumber daya manusia dalam upaya peningkatan UMKM di Kabupaten Poso. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 2(2), 17–33. <https://doi.org/10.52103/jaf.v2i2.1062>
- Pratiwi, P. (2023). Rasionalitas bekerja paruh waktu (part-time) pada mahasiswa. *Repository UIN Jakarta*.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sofyandi, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (148).
- Subagyo, D., & Purnomo, H. (2023). Manajemen UMKM berkelanjutan. *Jurnal Manajemen*, 1(8).
- Suganda, F. R., & Purnamasari, I. (2022). Analisis wilayah manajemen operasional pada UMKM Bintang Langit. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.52434/jkm.v16i1.2123>
- ULYA, M. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan untuk menjadi pekerja paruh waktu di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 9(1), 10–15.
- Yuwono, V. K., Soediro, M., & Grasielda, I. (2025). Pengaruh penerapan SOP terhadap efektivitas kinerja internal dan dampaknya terhadap kualitas produk UMKM kuliner di Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 59–66. <https://doi.org/10.9744/jmp.11.1.59-66>