

## STRATEGI OPTIMALISASI TENAGA KERJA DALAM MEMENUHI PERMINTAAN PRODUKSI PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DALAM PANDANGAN ISLAM

Rizka Dwi Fitriani<sup>1\*</sup>, Wandi Kuswandi<sup>2</sup>, Rijal Maulana<sup>3</sup>, Yuda Heryana<sup>4</sup>, Yudi Heryadi<sup>5</sup>

STEI Al-Amar Subang, rizuuue@gmail.com

### ABSTRAK

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi perusahaan menghadapi permasalahan ketidakseimbangan antara jumlah pesanan yang diterima dengan kapasitas tenaga kerja yang tersedia. Kondisi ini menyebabkan proses produksi menjadi tidak optimal, pengiriman produk mengalami keterlambatan, serta kualitas produk menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan merumuskan strategi optimalisasi tenaga kerja yang tepat guna menjawab tantangan tersebut. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi tenaga kerja dapat dilakukan melalui penyesuaian perencanaan produksi berbasis permintaan, penguatan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta distribusi beban kerja yang seimbang. Selain itu, monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala diperlukan untuk menjaga efisiensi dan produktivitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

**Kata Kunci:** Strategi Optimalisasi; Tenaga Kerja; Permintaan Produksi; Pandangan Islam.

**Abstract:** This research is motivated by the company's challenges with the imbalance between the number of orders received and the available workforce. This situation results in suboptimal production processes, delayed product deliveries, and declining product quality. This study aims to identify and formulate appropriate workforce optimization strategies to address these challenges. The method used is a qualitative case study approach. The results indicate that workforce optimization can be achieved through demand-based production planning adjustments, strengthening employee training and development programs, and balanced workload distribution. Furthermore, regular performance monitoring and evaluation are necessary to maintain long-term workforce efficiency and productivity.

**Keywords:** Optimization Strategy; Labor Force; Production Demand; Islamic Perspective.

---

#### Article History:

Received: 01-12-2024

Revised : 01-01-2025

Accepted: 01-02-2025

Online : 01-03-2025

---

### A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan di dunia industri semakin ketat. Industri manufaktur memainkan peranan penting dalam bidang perekonomian Indonesia. Banyaknya perusahaan yang tersebar di seluruh wilayah membuka lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat. Industri manufaktur juga ikut berkontribusi terhadap

penciptaan output nasional. Namun, industri manufaktur menghadapi perubahan besar, seperti kemajuan teknologi, perubahan permintaan pelanggan, persaingan global yang ketat, dan regulasi yang juga semakin ketat.

Manufaktur merupakan proses menghasilkan barang jadi atau produk yang sudah jadi dalam jumlah yang besar melalui tahap pabrikasi. Manufaktur umumnya menggunakan pengaturan sumber daya manusia dan dengan terbagi menjadi bagian pekerjaan yang tersusun secara struktural dalam proses pengubahan bagian, komponen, dan bahan mentah sehingga terbentuklah suatu produk jadi (Pauji & Nurhasanah, 2022). Dalam proses penggarapannya, perusahaan manufaktur mengelola peralatan, mesin, serta tenaga kerja dalam satu medium. Seluruh proses juga tahapan yang dilakukan dalam kegiatan manufaktur ini mengarah pada Standar Operasional Prosedur atau dikenal dengan SOP yang dimiliki oleh masing-masing satuan kerja (Pauji & Nurhasanah, 2022). Dalam menjalankan bisnis pada industri manufaktur sumber daya manusia atau tenaga kerja menjadi unsur utama, karena keterampilan, tenaga, dan keahlian karyawan sangat dibutuhkan untuk kelancaran proses (Nelson et al., 2023). Kualitas dan kinerja karyawan menjadi faktor penting agar perusahaan dapat berhasil mencapai tujuannya.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Gouzali dalam (Rismawati, 2024) adalah merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Selanjutnya, menurut Malayu S.P Hasibuan dalam (Waluyo, 2024) bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Konsep pengembangan menurut Andrew F. Sikula dalam (Farid, 2025) mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Pengembangan pengetahuan dimaksudkan untuk memperbesar kemampuan para SDM dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Contohnya, apabila selama ini SDM yang ada hanya

mampu bekerja secara efektif selama 5 jam per hari, setelah pengembangan ia mampu bekerja secara efektif selama 6-7 jam per hari dengan kuantitas maupun kualitas yang semakin tinggi dan sebagainya. Kemampuan ini dapat berkembang biasanya dipacu oleh pengembangan pengetahuan, yaitu pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat, cepat, aman, nyaman, murah, dan baik. Pemahaman betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik, dan untuk apa bekerja keras, dan sebagainya. Oleh sebab itu, pengembangan kemampuan ini berkaitan erat dengan pengembangan pengetahuan. Dengan bertambahnya pengetahuan, akan menumbuhkan kemampuan dan keterampilan SDM (As-Shidqi, 2025).

Kemudian I Komang Ardana, Ni Wayan Mujati dan I Wayan Mudiartha Utama dalam (Suryana, 2024) menyatakan konsep pengembangan ini adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya pengembangan sumber daya manusia selalu diiringi dengan pelatihan tenaga kerja. Bahkan tidak sedikit pula yang mennyamakan keduanya. Henry Simamora dalam (Zaelani, 2025) menjelaskan bahwa pelatihan (*training*) diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik; sedangkan pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan memberikan keahlian secara cepat, namun pengembangan adalah investasi jangka panjang.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka pengembangan sumber daya manusia dimaknai sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan secara konseptual maupun teoritis melalui pelatihan dan berorientasi untuk investasi jangka panjang di masa depan.

Mulyasa dalam (Iskandar, 2025) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penataan pegawai yang mencakup tata cara memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Apabila manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan nilai-nilai Islami, berarti manajemen yang dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan nilai-nilai Islami, khususnya yang terkait dengan tenaga dan pegawai dalam satu organisasi.

Zainul Arifin dalam (Fasa, 2020) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif nilai-nilai Islami diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan muamalah dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedang dalam muamalah pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarangnya.

Kaitannya dengan konsep manajemen syariah, menurut Sofyan Syafri Harahap dalam (As-Shidqi, 2024), manajemen Syariah adalah sebagai suatu ilmu manajemen yang berisi struktur teori menyeluruh yang konsisten dan dapat dipertahankan dari segi empirisnya yang didasari pada jiwa dan prinsip-prinsip Islam.

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman, Q.S. al-Baqarah/2: 30 yang artinya: "Ingartlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. Sudah seharusnya manajemen syariah didasarkan pada hal-hal yang bersifat syar'i.

Menurut Sadono Sukirno dalam (Tanjung, 2020) produksi adalah kegiatan yang dilakukan manusia untuk menghasilkan suatu produk baik barang maupun jasa yang kemudian dimanfaatkan oleh

konsumen. Sedangkan (Hasibuan et al., 2023) mengungkapkan Proses produksi adalah proses mengolah bahan baku diolah dan diubah menjadi produk jadi. Tahap ini dapat melibatkan berbagai jenis operasi seperti perakitan, pengolahan, manufaktur, atau jasa yang sesuai dengan jenis produk yang diproduksi. Proses Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, produksi diartikan sebagai proses mengeluarkan hasil atau penghasilan.

Praysi Nataly Rattu dalam (Nuryana, 2024) menjelaskan optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dilihat dari sudut usaha. Dengan kata lain, optimalisasi adalah usaha untuk memaksimalkan kegiatan demi mewujudkan keuntungan yang ingin dicapai. Dalam konteks perusahaan manufaktur, optimalisasi tenaga kerja berarti mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia seefisien mungkin untuk meningkatkan produktivitas, menekan biaya, dan memenuhi target produksi sesuai permintaan pasar.

PT. Piranti Teknik Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, berfokus pada produksi *wiring harness* atau kabel body untuk kendaraan bermotor. *Wiring harness* adalah kumpulan kabel listrik yang digabungkan menjadi satu kesatuan untuk menghubungkan berbagai komponen listrik atau elektronik dalam suatu perangkat atau sistem. Penggunaan *wiring harness* mempermudah proses instalasi, meningkatkan keamanan, dan mengoptimalkan ruang dengan menjaga kabel tetap rapi dan terlindungi. PT. Piranti Teknik Indonesia dalam setiap harinya memproduksi tidak sedikit *wiring harness* yang dalam prosesnya harus dilakukan dengan teliti untuk menjaga kualitas. Produksi *wiring harness* ini juga harus memperhatikan jumlah yang tepat dan waktu pengiriman yang tepat sesuai dengan permintaan customer.

Walaupun baru lima tahun berdiri, PT. Piranti sudah menjalin kerja sama dengan perusahaan besar. Diantaranya yaitu Astra Honda Motor (AHM), Suzuki Indomobil Motor (SIM), Kawasaki Motor Indonesia, ITEC, dan masih banyak lagi. Jumlah permintaan produk biasanya tidak sedikit melihat ada banyak customer yang sudah menjadi langganan. Pada setiap awal bulan customer akan menghubungi pihak perusahaan untuk menentukan banyaknya *wiring harness* yang akan di order. Dalam pemasarannya PT. Piranti Teknik Indonesia menggunakan strategi Make To Order (MTO), yaitu memproduksi barang sesuai dengan permintaan pesanan (Fortunella et al., 2020). Namun, permintaan konsumen yang fluktuatif dan tidak menentu setiap periodenya mengharuskan perusahaan untuk mampu menyesuaikan kapasitas produksinya. Perusahaan perlu memastikan kesiapan dalam memenuhi

permintaan agar proses pengiriman tidak mengalami keterlambatan. Fluktuasi jumlah permintaan dapat menyebabkan terjadinya kelebihan atau kekurangan persediaan. Masalah ini muncul akibat kurangnya perencanaan produksi yang tepat dan komprehensif, yang berimbas pada tidak optimalnya penggunaan sumber daya dan kapasitas produksi (Soeltanong & Sasongko, 2021).

Hal ini tentunya menjadi salah satu tantangan bagi perusahaan. Ketidakpastian jumlah order menyebabkan sulitnya manajemen dalam perencanaan produksi karena permintaan bisa naik turun tidak menentu. Seharusnya, ketika jumlah pesanan yang diminta tinggi maka jumlah karyawan yang dibutuhkan juga harus ditambah agar proses produksi berjalan lancar dan bisa mencapai target sehingga pesanan bisa dikirim tepat waktu. Dan sebaliknya, ketika barang yang diminta sedikit, maka jumlah karyawan pun harus sesuai. Karena jika jumlah pesanan turun tetapi tenaga kerja tidak dikurangi maka akan banyak karyawan dan mesin menjadi tidak produktif, sehingga biaya tetap seperti gaji dan perawatan tetap berjalan tanpa menghasilkan output yang sebanding.

Dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai permasalahan tersebut. Ketidakseimbangan antara jumlah pesanan dengan jumlah karyawan adalah masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan manufaktur yang menyebabkan keterlambatan produksi, peningkatan biaya operasional, dan turunnya kepuasan pelanggan.

## B. METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Tanjung, 2023) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Supriani, 2025) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa studi kasus. Menurut Nursalam dalam (Supriani, 2023) bahwa studi kasus adalah merupakan penelitian yang mencakup pengkajian bertujuan memberikan gambaran secara mendetail mengenai latar belakang, sifat maupun karakter yang ada dari suatu kasus, dengan kata lain bahwa studi kasus memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci. Penelitian

dalam metode dilakukan secara mendalam terhadap suatu keadaan atau kondisi dengan cara sistematis mulai dari melakukan pengamatan, pengumpulan data, analisis informasi dan pelaporan hasil.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Zulfa, 2025) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Nasril, 2025) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Romdoniyah, 2024) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai analisis STRATEGI optimalisasi tenaga kerja dalam memenuhi permintaan produksi pada industri manufaktur dalam pandangan islam. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Nita, 2025).

Bungin dikutip (Rusmana, 2021) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan situasi, kondisi, atau fenomena sosial yang terdapat di masyarakat kemudian dijadikan sebagai objek penelitian, dan berusaha menarik realitas ke permukaan sebagai suatu mode atau gambaran mengenai kondisi atau situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan analisis optimalisasi tenaga kerja dalam memenuhi permintaan produksi pada industri manufaktur dalam pandangan islam.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistik secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang analisis optimalisasi tenaga kerja dalam memenuhi permintaan produksi pada industri manufaktur dalam pandangan islam, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Juhadi, 2020).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Damayanti, 2020).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Haris, 2023) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan analisis optimalisasi tenaga kerja dalam memenuhi permintaan produksi pada industri manufaktur dalam pandangan islam.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Nasem, 2018). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Hanafiah, 2021) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Rohimah, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Aidah, 2024). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang analisis optimalisasi tenaga kerja dalam memenuhi permintaan produksi pada industri manufaktur dalam pandangan islam.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Sofyan, 2020).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Rahayu, 2020). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah,

notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Apriani, 2024) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Nugraha, 2022) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu analisis optimalisasi tenaga kerja dalam memenuhi permintaan produksi pada industri manufaktur dalam pandangan islam.

Moleong dikutip (Suhada, 2021) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (Kurniasih, 2021) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut Moleong dalam (Suhada, 2023), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Menurut Muhamadji dalam (Apriani, 2020) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajiinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam (Suhada, 2020) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan suatu gambaran yang diperoleh dari penelitian yang didalamnya terdapat variabel penelitian. Data diperoleh dari observasi, dokumentasi dan wawancara di PT Piranti untuk bagian produksi. Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian di PT. Piranti Teknik Indonesia yang menerapkan strategi Make to Order (MTO), dimana ketidakpastian jumlah order menjadi tantangan dalam proses produksi.

Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap penentuan jumlah order *wiring harness* karena hal tersebut sudah menjadi keputusan *customer*. Penulis berusaha untuk menganalisis bagaimana strategi yang harus dilakukan berdasarkan permasalahan yang muncul saat penelitian dilaksanakan. Beberapa bulan terakhir tantangan ini kembali muncul dimana terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pesanan dan jumlah karyawan produksi yang menyebabkan proses berjalan tidak optimal.

Hasil penelitian di PT. Piranti Teknik Indonesia menunjukkan penurunan *cost* yang signifikan dari bulan Jauari dan semakin ekstrim di bulan April 2025. Hal ini ditandai dengan penurunan *loading* atau jumlah permintaan pesanan hampir di setiap *customer* yang bekerja sama dengan PT. Piranti Teknik Indonesia. Perampingan karyawan di area produksi pun dilakukan dan tidak sedikit karyawan yang tidak diperpanjang kontraknya. Yang tersisa saat ini adalah karyawan pilihan dengan kinerja yang baik. Perampingan ini dilakukan agar jumlah pesanan dengan tenaga kerja tetap seimbang. Sehingga tidak terjadi penumpukan karyawan dengan jumlah pesanan yang relatif berkurang.

Namun, perhitungan permintaan produksi oleh manajemen terkadang tidak tepat. PT. Piranti Teknik Indonesia kembali mengalami kenaikan *cost* pada periode Mei 2025 sementara jumlah tenaga kerja masih tetap. Dampaknya adalah proses produksi tidak optimal, keterlambatan pengiriman, dan kualitas produk menurun. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia perlu mengambil langkah strategis untuk menangani permasalahan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2022). Dalam Perusahaan manufaktur, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam upaya pengembangan serta peningkatkan mutu produksi agar berjalan dengan efektif dan efisien. Mutu yaitu bagian esensial di dalam proses produksi yang meliputi mutu produk dan jasa. Menurut Joseph M. Juran dalam (Delvina, 2020) bahwa mutu merupakan kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan juga kepuasan konsumen. Mutu dapat didefinisikan sebagai tingkat keunggulan. Jadi mutu adalah ukuran relatif kebaikan. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor yang sangat berpengaruh pada mutu produk yang dihasilkan (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Oleh karena itu, strategi optimalisasi tenaga kerja menjadi penting untuk diterapkan guna memastikan proses produksi berjalan efektif, terutama saat menghadapi ketidakseimbangan antara kapasitas tenaga kerja dan jumlah pesanan. Strategi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Penyesuaian Perencanaan Produksi**

Perencanaan produksi yang tidak tepat dapat menimbulkan sejumlah permasalahan yang berpotensi mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan (Imansuri et al., 2024). Suatu sistem perencanaan produksi yang baik harus dapat memberikan informasi mengenai barang apa yang akan di produksi, apa saja yang diperlukan, misalnya kapasitas tenaga kerja, apa yang dimiliki dan apa yang dibutuhkan perusahaan untuk memproduksi barang tersebut (Abduloh et al, 2020). Perencanaan produksi suatu perusahaan dibentuk berdasarkan peramalan permintaan dengan melihat data historis perusahaan (Soeltanong & Sasongko, 2021). Dengan adanya peramalan dan perencanaan yang baik, perusahaan akan mampu memberikan layanan yang maksimal dan memaksimalkan tingkat efisiensi produksi dalam perusahaan (Fajar & Lestari, 2017). Perencanaan produksi dan pengendalian persediaan sangat diperlukan sebuah perusahaan agar dapat menyesuaikan aliran pesanan secara berkelanjutan, sehingga jumlah tenaga kerja dapat dirancang lebih tepat.

### **Memberikan Pelatihan Karyawan**

Pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian aktifitas untuk meningkatkan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang (Dahri & Putra, 2024). Upaya berkelanjutan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercermin melalui program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan (Mahawati et al., 2021).

Dalam hal ini, PT. Piranti Teknik Indonesia sudah menjalankan program pelatihan karyawan khususnya untuk operator produksi. Dimana karyawan akan di *training* kembali untuk mendapatkan teori dan praktik tentang proses lain yang sebelumnya bukan job mereka. Kemudian karyawan akan di uji secara teori dan praktik di lapangan, jika lulus ujian tersebut maka karyawan akan mendapatkan *lisensi card* untuk menandakan karyawan ini telah mendapatkan skill baru. Yang kemudian skill ini akan berguna ketika terjadi *overload* kapasitas, yang berarti jumlah pesanan tinggi tapi jumlah karyawan tidak memadai. Disinilah akan dilakukan *manpower maneuver* atau memindahkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan produksi. Hal ini bertujuan untuk menjaga efisiensi, menghindari kekurangan

tenaga kerja saat permintaan meningkat, serta mengoptimalkan produktivitas tanpa menambah jumlah pekerja secara permanen. Karena penambahan tenaga kerja baru dapat berisiko menurunnya produktivitas karena mereka belum memiliki pengalaman dan keterampilan yang memadai.

Sementara itu, jumlah tenaga kerja yang berlebihan dapat menimbulkan konsekuensi seperti pengurangan karyawan atau pemutusan hubungan kerja di kemudian hari (Hasibuan et al., 2023). Selain itu rotasi pekerjaan merupakan suatu strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperluas wawasan karyawan terhadap berbagai fungsi dalam organisasi. Melalui pemindahan karyawan dari satu unit kerja ke unit lainnya, karyawan memperoleh kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan yang berbeda serta meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menjalankan tugas (Pauji & Nurhasanah, 2022).

### **Evaluasi Beban Kerja**

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati et al., 2021). Beban kerja yang berlebihan (*overload*) menunjukkan bahwa jumlah pegawai tidak sebanding dengan volume pekerjaan, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta penurunan kapasitas produksi. Sebaliknya, beban kerja yang kurang (*underload*) menunjukkan bahwa tenaga kerja yang ada terlalu banyak, sehingga perusahaan perlu menambah beban kerja bagi para pekerja agar produktivitas tetap optimal (Rusmana, 2020). Karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan pemantauan dan evaluasi beban kerja secara berkala agar dapat menyeimbangkan jumlah tenaga kerja dengan volume pekerjaan secara efisien dan efektif, guna mencapai kinerja dan produktivitas yang optimal.

## **D. SIMPULAN, SARAN DAN REKOMENDASI**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa permasalahan ketidakseimbangan antara jumlah pesanan dengan kapasitas tenaga kerja yang tetap merupakan isu penting yang dapat menghambat kelancaran proses produksi di perusahaan manufaktur. Ketidaksesuaian ini tidak hanya berdampak pada keterlambatan pengiriman dan penurunan kualitas produk, tetapi juga berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan serta kredibilitas perusahaan di mata pasar. Dalam jangka panjang, ketidakseimbangan tersebut dapat menimbulkan tekanan terhadap karyawan, baik secara fisik

maupun mental, sehingga mengganggu stabilitas kinerja operasional perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasi kondisi tersebut, strategi optimalisasi tenaga kerja menjadi solusi yang tidak dapat diabaikan. Perusahaan perlu melakukan penyesuaian melalui langkah-langkah sistematis seperti evaluasi beban kerja secara berkala guna mengidentifikasi ketimpangan kerja. Selain itu, penting pula untuk mengembangkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan peningkatan keahlian, menerapkan sistem rotasi kerja agar tenaga kerja lebih fleksibel, serta merancang perencanaan produksi yang adaptif terhadap fluktuasi permintaan. Dengan strategi yang terarah dan penerapan yang konsisten, perusahaan dapat mencapai efisiensi tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan kualitas produk dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah.

## **2. Saran**

Adapun saran yang dapat dilakukan yakni untuk meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya keseimbangan antara kapasitas tenaga kerja dan jumlah pesanan yang diterima. Evaluasi terhadap kondisi sumber daya manusia harus dilakukan secara berkala guna mencegah beban kerja berlebih yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas produk. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan sistem perencanaan produksi yang lebih fleksibel dan menyesuaikan alur kerja berdasarkan tren permintaan konsumen yang fluktuatif.

## **3. Rekomendasi**

Rekomendasi yang penulis berikan diantaranya:

- a) Melakukan pemetaan dan evaluasi beban kerja secara berkala untuk menyesuaikan kapasitas tenaga kerja dengan jumlah pesanan,
- b) Meningkatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan agar lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan permintaan produksi, serta
- c) Menyusun perencanaan produksi berdasarkan data historis permintaan untuk menghindari ketidakseimbangan di masa mendatang.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. karena atas rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Penelitian ini tidak akan terlaksanakan tanpa berbagai bantuan dari berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan:

1. Terima kasih kepada ketua yayasan STEI Al-Amar Subang yang sudah memberikan kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian.

2. Terima kasih kepada para dosen STEI Al-Amar yang telah memberikan arahan dalam hasil penyusunan penelitian ini.
3. Terima kasih kepada pimpinan PT. Piranti Teknik Indonesia dan semua pihak perusahaan PT. Piranti Teknik Indonesia yang telah memberikan kami izin dalam penyusunan penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abduloh et al. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951–6973.
- Aidah, A. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), 966–977.
- Apriani, T. (2020). Pertumbuhan Bank Syariah Dan Kontribusi Perbankan Syariah Dalam Pertumbuhan Ekonomi Nasional. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 1(2), 151–160.
- Apriani, T. (2024). Pengaruh Pengalaman Dan Keahlian Auditor Terhadap Profesionalisme Auditor pada Perusahaan Swasta. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 26–32.
- As-Shidqi, M. H. (2024). Integrasi Pendidikan Manajemen Dengan Prinsip-Prinsip Tasawuf. *Al-Mawardi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 83–95.
- As-Shidqi, M. H. (2025). Menggali Potensi Transformasi Islam Dan Perencanaan Pendidikan. *JUMADIL: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–15.
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604>
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *ISLAMIC BANKING: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Delvina, A. (2020). Governance and legal perspectives: Problems in the management of Zakat funds are used as collateral. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 209–217. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201023>
- Fajar, M., & Lestari, Y. D. (2017). Aggregate Planning Analysis in PT. Akebono Brake Astra Indonesia. *Journal of Business and Management*, 6(2), 182–191.
- Farid, M. (2025). Mekanisme Pengambilan Keputusan Berbasis Sistem

- Informasi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 86–103.
- Fasa, I. (2020). *Eksistensi Bisnis Islami Di Era Revolusi Industri 4.0*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Fortunella, A., Tama, I. P., & Eunike, A. (2020). Model Simulasi Sistem Produksi Dengan Sistem Dinamik Guna Simulation. *Jurnal rekaya dan manajemen sistem industri*, 3(2), 256–267.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213–220.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jkam.v5i2.15334>
- Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 172–178.
- Hasibuan, A., Ningtyas, C. P., Tahendrika, A., Atma, U., Makassar, J., & Yunani, A. (2023). *Manajemen Produksi & Operasi* (Nomor June).
- Imansuri, F., Bifadhlilh, N., Sumasto, F., Rusmiati, E., Dendra, F. G., & Suroso, F. (2024). Perencanaan Agregat Produksi Dengan Metode Peramalan dan Pola Permintaan Musiman: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Tiang Besi. *Jisi: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 11(2), 167–176.
- Iskandar, I. (2025). Improving Village Entrepreneurship Through The Role Of The Mudharabah Agreement. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 23–39.
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17-32.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i2.138>
- Kurniasih, N. (2021). Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 2(1), 47–56.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setjaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis.
- Nasem, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 209–218.
- Nasril, N. (2025). Evolution And Contribution Of Artificial Intelligences In Indonesian Education. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 3(3), 19–26.

- Nelson, A., Chanada, E., Riady, F., Salim, K., & Nicholas, V. (2023). Jurnal Mirai Management Strategic Resourcing yang Efektif dan Efisien dalam Industri Manufaktur. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 16–23.
- Nita, M. W. (2025). Pelatihan Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS) Sebagai Upaya Pencegahan Penyakit Di Kalangan Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 3(1), 19–28.
- Nugraha, M. S. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 3(1), 95–102.
- Nuryana, M. L. (2024). Implementasi Dan Transformasi Sistem Informasi Manajemen Di Era Digital. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1325–1337.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2082. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Rahayu, Y. N. (2020). *PROGRAM LINIER (TEORI DAN APLIKASI)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Rismawati, R. (2024). Peran Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1099–1122.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah's Contribution To The Empowerment Of The Village Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Romdoniyah, F. F. (2024). Implementasi Kebijakan Education Mangement Information System (EMIS) Di Seksi PD. Pontren Pada Kemenag Kota Bandung. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), 953–965.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Rusmana, F. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 5(2), 157–163.
- Soeltanong, M. B., & Sasongko, C. (2021). Perencanaan Produksi dan Pengendalian Persediaan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 8(01), 14–27. <https://doi.org/10.35838/jrap.2021.008.01.02>
- Sofyan, Y. (2020). Pengaruh Penjualan Personal Dan Lokasi Terhadap Volume Penjualan (Survey Pada Dealer Kamera Digital Panasonic Di Kota Bandung). *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 232–241.
- Suhada, W. (2020). Mekanisme Penetapan Harga Jual Dan Jasa Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Fotocopy dan Percetakan Janitra). *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 1(1), 40–49.

- Suhada, W. (2021). Studi Kelayakan Bisnis Meningkatkan Kapasitas Penjualan Dengan Menambah Cabang Pada Perusahaan Telur Asin H-Organik. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 2(2), 233–242.
- Suhada, W. (2023). Peran Pendidikan Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Minat Mahasiswa Terhadap Dunia Wirausaha. *Jurnal Tahsinia*, 4(2), 475–485.
- Supriani, Y. (2023). Pelatihan Pembuatan Ecobrick Sebagai Upaya Pengelolaan Sampah Plastik Di SDN 8 Metro Pusat. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(3), 340–349.
- Supriani, Y. (2025). Pelatihan Pembuatan Minuman Sehat Untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 85–95.
- Suryana, A. (2024). Dampak Penyaluran Zakat Produktif Dalam Bentuk Beasiswa Terhadap Mustahik Pada Lembaga Rumah Zakat. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6813–6822.
- Tanjung, R. (2020). Pendampingan Usaha Oncom Dawuan Makanan Khas Kabupaten Subang Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 6(2), 59–63.
- Tanjung, R. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Menulis Jurnal Ilmiah. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 1(1), 42–52.
- Waluyo, A. H. (2024). Filsafat Perbedaan Dalam Konsep Yin-Yang. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 3(2), 24–29.
- Winarti, E. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 1–26.
- Zaelani, I. (2025). The Role And Implementation Of Zakat In The Development Of The Real Sector. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 15–22.
- Zulfa, A. A. (2025). Peran Sistem Informasi Akademik Berbasis Web Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pengelolaan Akademik Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 115–134.