

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Usaha kecil dan menengah (UKM) adalah salah satu bidang yang memberikan kontribusi yang signifikan dalam memacu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal ini dikarenakan daya serap UKM terhadap tenaga kerja yang sangat besar dan dekat dengan rakyat kecil (Kuncoro, 2008, Sripo, 2010). Usaha kecil dan menengah (UKM) didefinisikan oleh badan pusat statistik indonesia (BPS) berdasarkan kuantitas tenaga kerja. Usaha kecil merupakan entitas usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 s.d 19 orang, sedangkan usaha menengah merupakan entitas usaha yang memiliki tenaga kerja 20 s.d. 99 orang. Besar-kecilnya suatu industri berdasarkan jumlah pekerjanya. UKM mempunyai peluang pasar yang besar karena selalu ada pasar bagi produksi barang dan jasa mereka, mengingat ukm merupakan penghasil barang dan jasa khususnya bagi masyarakat golongan menengah kebawah dengan daya beli yang rendah. (Purnamayanti, 2004).

Peranan UKM dalam perekonomian Indonesia dapat dilihat dari kedudukannya pada saat ini dalam dunia usaha. Urata (2000) membagi kedudukan UKM sebagai (1) pemain utama dalam kegiatan ekonomi di berbagai sektor, (2) penyedia lapangan kerja terbesar, (3) pemain penting dalam pengembangan kegiatan ekonomi daerah dan pemberdayaan masyarakat, (4) pencipta pasar baru dan inovasi. UKM yang sudah go internasional memberikan

sumbangan dalam 152 menjaga neraca pembayaran melalui sumbangannya dalam menghasilkan ekspor.

Perjalanan perekonomian Indonesia sejak dilanda krisis memang merupakan hal yang menarik untuk melihat kekuatan UKM. Terbukti dengan kemampuan UKM melakukan penyesuaian segera dan mampu bertahan terus dalam kegiatan yang sama. Secara garis besar kebijakan pemerintah dalam membantu peningkatan kinerja UKM terlihat cukup tinggi. Terakhir pemerintah meluncurkan paket kebijakan ekonomi pada bulan maret tahun 2002. Paket kebijakan pemerintah ini memfokuskan pada empat hal yaitu, memberikan pelayanan dan kemudahan bagi UKM, melakukan restrukturisasi UKM, membuka akses pelayanan per bankan khusus bagi UKM dan melakukan pembinaan sumberdaya manusia. Namun program pemerintah ini tidak dapat ber jalan sendiri tanpa dukungan dari berbagai pihak yang terkait seperti, perguruan tinggi, departemen perindustrian dan per dagangan, BUMN, Departemen Koperasi dan UKM. (Dharma, 2017).

Berkembangnya UKM pada saat ini mendapat perhatian yang lebih serius dari berbagai kalangan. Masalah yang sering dihadapi oleh para pelaku UKM antara lain mengenai pemasaran produk, teknologi, pengelolaan keuangan, permodalan dan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset dan bagian terpenting bagi sebuah organisasi, perusahaan atau UKM karena perannya sebagai subjek kegiatan operasional perusahaan dan subjek pelaksana kebijakan atau sebagai penggerak bagi perusahaan (Poluan, 2018). Baiknya perkembangan dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan akan ditunjang oleh sumber daya manusia yang

berkompeten dan berkualitas karena semakin baik dan berkualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikelola dan dikembangkan secara tepat dan optimal oleh organisasi. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dalam bidang sumber daya manusia itu bekerja, sanggup menunjang kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui sumber daya manusia yang berkompeten dan berdedikasi serta dapat memperoleh imbalan gaji, bonus, dan tunjangan yang sepadan dengan kinerja yang diberikan untuk organisasi. Sumber daya manusia yang berkompeten dan berdedikasi merupakan penggerak dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penerapan sumber daya manusia yang tepat dapat memotivasi setiap individu agar melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Robbins (2006) berpendapat bahwa kesuksesan organisasi memerlukan karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi, upaya untuk membangun hubungan personal oleh karyawan diharapkan mampu menciptakan kerjasama yang baik antar karyawan dan juga mampu mengembangkan sikap positif dalam menghadapi berbagai bentuk ketidaknyamanan.

Fakta bahwa sumber daya manusia berperan penting sebagai kunci dari keberhasilan, maka perusahaan harus dapat menjamin sumber daya manusianya dengan tidak hanya memberikan hak dari karyawannya (*gaji*) tapi juga membangun *system* kerja yang memberikan rasa kenyamanan bagi karyawan tersebut dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan pengaruh baik pada produktivitas perusahaan dan juga kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor yang dapat mendukung kenyamanan adalah pengaturan *system* jam kerja

yang fleksibel. Mattis (1990) mengatakan bahwa jam kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan karyawan kuat untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi. Disisi lain banyak organisasi melihat bahwa hubungan antara ketersediaan jam kerja yang fleksibel dengan performa financial organisasi, ternyata ditemukan bahwa ketersediaan waktu bekerja secara fleksibel tidak secara signifikan mempengaruhi performa keuangan organisasi tersebut. Karyawan dapat mengaktualisasi diri melalui potensi yang dimilikinya dalam suatu pekerjaan. Sebagian besar orang mulai merasakan bahwa ada hal lain yang perlu diperhatikan selain pekerjaan yaitu, perjalanan karier. Keseimbangan kehidupan karyawan dalam hal pekerjaan, karier, dan lain sebagainya akan mempengaruhi keadaan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa bahagia ketika kontribusi yang diberikannya sebanding dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan seperti; gaji, tunjangan, dan lain-lain.

Fleksibilitas sumber daya manusia yang melibatkan kemampuan organisasi untuk mengadaptasi dan mengelola sumber daya manusia secara efektif dalam menghadapi perubahan dan tuntutan lingkungan. Fleksibilitas tersebut melibatkan aspek-aspek seperti waktu, tempat, tugas, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Jam kerja merupakan suatu komponen penting yang berperan dalam menentukan waktu kerja, istirahat dan waktu pulang para karyawan. Konsep jam kerja fleksibel atau *flexible working hours* saat ini mulai diterapkan oleh berbagai perusahaan atau organisasi sebagai suatu kebijakan *family-friendly* dimana individu bebas menentukan kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

Sullivan dan Lussier (1995) mengemukakan bahwa fleksibilitas jam kerja (*flexible work arrangement*) mulai populer pada awal tahun 1970 an. Dengan adanya jam kerja fleksibel lebih mudah membagi waktu antara keluarga dan karier, berbagai perusahaan saat ini sudah mulai menerapkan jam kerja fleksibel yaitu; dapat menentukan jam kerjanya sesuai dengan keinginan sendiri. Konsep jam kerja yang fleksibel ini dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan serta mengurangi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga. Adapun berbagai bentuk *flexible working arrangement* seperti *flex-time*, *telecommuting*, *job sharing*, dan sebagainya.

Pada tahun 1990-an di Finlandia, sudah banyak diterapkannya fleksibilitas jam kerja. Menurut (Bayazit & Bayazit, 2017; Indah Fitria Arumsari, 2019) *flexible working hours* adalah pengaturan jadwal kerja yang dapat memberikan karyawan kebebasan dalam hal bekerja selama karyawan tersebut dapat memenuhi jumlah tugas yang diberikan oleh suatu organisasi. *Flexible work hours* dapat mengarahkan para pekerja profesional untuk bekerja dengan fleksibilitas yang lebih besar dalam jumlah jam yang tidak terikat waktu. Dapat disimpulkan bahwa pertimbangan aspek pengaturan kerja fleksibel yang dikelola dengan baik dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Penerapan fleksibilitas jam kerja dapat ditelusuri kembali ke awal abad ke-20, ketika industri mulai berkembang dan jam kerja menjadi standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Pada saat itu, jam kerja standar adalah delapan jam per hari, lima hari seminggu. Namun, seiring dengan berjalannya waktu, para pekerja mulai menuntut jam kerja yang lebih fleksibel untuk memungkinkan mereka menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, kemajuan

teknologi telah memungkinkan pekerja untuk bekerja dari jarak jauh dan membuat jam kerja yang fleksibel menjadi lebih mungkin dilakukan (Kompas.com 2019).

Penerapan fleksibilitas jam kerja juga dapat membantu perusahaan dalam hal produktivitas dan karyawan yang lebih bahagia, karena memberi mereka kebebasan untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi mereka. Selain itu, fleksibilitas jam kerja juga dapat membantu perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, karena memberikan keuntungan tambahan yang menarik bagi calon karyawan. Saat ini, semakin banyak perusahaan yang memberi kebebasan bagi pekerjanya terkait jam kerja. Hal ini biasa disebut dengan jam kerja fleksibel. Bukan hanya *start up* atau perusahaan teknologi, namun beberapa UKM juga mengadopsi sistem jam kerja fleksibel, salah satunya adalah UKM Rajut Nigoo.

UKM Rajut Nigoo bergerak dalam bidang fashion wanita/pria berbahan benang rajut. UKM ini telah berdiri sejak tahun 1980 dan berada di kawasan Binongjati Kota Bandung. Rajut Nigoo adalah salah satu bisnis dibidang fashion yang didirikan sejak 2021 akan tetapi sebenarnya perusahaan ini sudah berjalan dari tahun 1998. Nigoo adalah nama merk yang digunakan untuk label baju yang dijual. Nama Nigoo sendiri merupakan kepanjangan dari Knit Goods yang artinya barang-barang rajut. Merk Nigoo sudah terkenal di sosial media dan e-commerce karena produk yang dibuatnya berkualitas dan bahan yang digunakannya bagus. Mereka menjual produk fashion secara online sehingga bisa menjual dan melayani pengiriman barang ke berbagai daerah.

UKM (Usaha Kecil dan Menengah) dan fleksibilitas memiliki hubungan yang erat. Fleksibilitas merupakan karakteristik yang sangat penting dalam

konteks UKM, mengingat lingkungan bisnis yang cepat berubah dan persaingan yang intens. Fleksibilitas menjadi kekuatan utama bagi UKM dalam menghadapi tantangan dan peluang dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Dengan mengadopsi fleksibilitas dalam berbagai aspek operasional dan manajemen, UKM dapat meningkatkan daya saing, memanfaatkan peluang baru, dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Fleksibilitas memungkinkan UKM untuk lebih siap menghadapi risiko bisnis yang tidak terduga, seperti perubahan kebijakan, bencana alam, atau situasi krisis. UKM yang fleksibel mampu mengambil tindakan yang cepat dan tepat dalam mengelola risiko ini (Cordery et al., 2016). Dengan memiliki sifat-sifat ini, UKM dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk bertahan dan tumbuh dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan berubah dengan cepat. Fleksibilitas adalah kunci untuk menghadapi tantangan, memanfaatkan peluang, dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Berkaitan dengan penjelasan di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisa Penerapan Fleksibilitas Jam Kerja Pada UKM Rajut Nigoo Di Kota Bandung”**

1.2. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah tentang “Analisa Penerapan Fleksibilitas Jam Kerja Pada UKM Rajut Nigoo”

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas maka perumusan masalah peneliti yaitu :

1. Gambaran Umum UKM Rajut Nigoo Kota Bandung?

2. Bagaimana Penerapan Fleksibilitas Jam Kerja Pada UKM Rajut Nigoo Kota Bandung?
3. Apa hambatan yang dihadapi UKM Rajut Nigoo Kota Bandung dalam menerapkan fleksibilitas jam kerja dan bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan memahamai gambaran umum dari UKM Rajut Nigoo Kota Bandung
2. Mengetahui bagaimana Penerapan Fleksibilitas Jam Kerja Pada UKM Rajut Nigoo Kota Bandung
3. Mengetahui hambatan dan upaya dalam mengatasi hambatan yang dihadapi oleh UKM Rajut Nigoo Kota Bandung

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada UKM Rajut Nigoo Kota Bandung yang mana hasil dari Penerapan Fleksibilitas Jam Kerja dapat bermanfaat untuk meningkatkan strategi bisnis dalam menghadapi persaingan dalam dunia bisnis serta menjadi penelitian yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan UKM Rajut Nigoo Kota Bandung.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Informasi dari hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai pengetahuan tambahan tentang Ilmu Administrasi Bisnis dan Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penambah pengetahuan dan wawasan bagi kajian ilmu Administrasi Bisnis di dalam penerapan teori teori oleh peneliti selama masa perkuliahan.

1.6. Lokasi Dan Lamanya Penelitian

1.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada UKM Rajut Nigoo ini berada di Jl. Binong Jati, Gang. Saad V, No.129, Kota Bandung - Batununggal, Jawa Barat, Id, 40275.

1.6.2. Lamanya Penelitian

Waktu dalam melakukan penelitian pada UKM Rajut Nigoo ini selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Juni 2023.

