



PENERAPAN STANDAR JAM KERJA DALAM PENGENDALIAN TENAGA KERJA LANGSUNG PADA USAHA MIKRO PISANG KEMBUNG NONA ACHA

APPLICATION OF STANDARD WORKING HOURS IN DIRECT LABOR CONTROL AT THE NONA ACHA "PISANG KEMBANG" MICRO- ENTERPRISE

Rita J D Atarwaman¹, Ivara Sefry Claudya Hehahunssa^{2*}, Nur Safina Riring³, Eka
Putri Aulia Nasela⁴, Junita Siahaya⁵, Gabriela Ayudia Dwiyaniti Pessy⁶, Audrey
Saraswati Wenno⁷

¹Universitas Pattimura, Email: ivarasefry@gmail.com

^{2*}Universitas Pattimura, Email: ivarasefry@gmail.com

³Universitas Pattimura, Email: safinanur193@gmail.com

⁴Universitas Pattimura, Email: ekaputrinasela2@gmail.com

⁵Universitas Pattimura, Email: junitasiahaya06@gmail.com

⁶Universitas Pattimura, Email: gabrielaadpessy20@gmail.com

⁷Universitas Pattimura, Email: audreywenno07@gmail.com

*email koresponden: ivarasefry@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i2.2791>

Abstrack

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in supporting Indonesia's economy, particularly through employment creation and local economic development. However, many MSMEs still face challenges in managing direct labor effectively due to the absence of standardized working hours. This study aims to analyze the implementation of working hour standards in controlling direct labor at Nona Acha's Puffed Banana Micro-Enterprise in Ambon. The research employed a qualitative descriptive approach using direct observation, in-depth interviews with the business owner and employees, documentation, and literature review. Data were analyzed using the Miles and Huberman interactive model, including data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that the enterprise has not yet implemented formal working hour standards, structured work schedules, or performance evaluation systems. Employees work approximately 66 hours per week, exceeding the standard regulated working hours, while labor supervision relies solely on direct monitoring by the business owner. The absence of standardized working hours has reduced operational efficiency and made labor productivity difficult to measure objectively. Therefore, establishing structured working hour standards, clear job distribution, and regular performance evaluation is expected to improve labor effectiveness, production efficiency, and overall business productivity in the enterprise.

Keywords: *Direct Labor Control, MSMEs, Productivity, Standard Working Hours, Working Time Management.*



Abstrak

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam mendukung perekonomian Indonesia, khususnya melalui penciptaan lapangan kerja dan pengembangan ekonomi lokal. Namun, banyak UMKM masih menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga kerja langsung secara efektif akibat belum adanya standar jam kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan standar jam kerja dalam pengendalian tenaga kerja langsung pada Usaha Mikro Keripik Pisang Nona Acha di Ambon. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode observasi langsung, wawancara mendalam dengan pemilik usaha dan karyawan, dokumentasi, serta studi pustaka. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha tersebut belum menerapkan standar jam kerja formal, jadwal kerja terstruktur, maupun sistem evaluasi kinerja. Karyawan bekerja sekitar 66 jam per minggu melebihi standar jam kerja yang diatur sementara pengawasan tenaga kerja hanya mengandalkan pemantauan langsung oleh pemilik usaha. Ketidadaan standar jam kerja telah menurunkan efisiensi operasional dan menyulitkan pengukuran produktivitas tenaga kerja secara objektif. Oleh karena itu, penetapan standar jam kerja yang terstruktur, pembagian tugas yang jelas, serta evaluasi kinerja secara berkala diharapkan dapat meningkatkan efektivitas tenaga kerja, efisiensi produksi, dan produktivitas usaha secara keseluruhan.

Kata Kunci: Pengendalian Tenaga Kerja Langsung, UMKM, Produktivitas, Jam Kerja Standar, Manajemen Waktu Kerja.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) kini menjadi tulang punggung perekonomian di Indonesia. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) ini merupakan penyumbang terbesar pada produk domestik bruto (PDB) yaitu sekitar 60% yang menyerap dari 90% tenaga kerja nasional (Hamdani, 2020). Dari sini kita bisa lihat bahwa Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan krusial dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia karena kemampuannya menyerap tenaga kerja lokal. Ditengah ketatnya persaingan industri kuliner, pelaku usaha mikro dituntut untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya guna mempertahankan efisiensi biaya. Salah satu komponen biaya yang paling sensitif dan memengaruhi harga pokok produksi pada skala usaha mikro adalah biaya Tenaga Kerja Langsung.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat karena menciptakan lapangan kerja dan mendorong aktivitas ekonomi lokal. Di Kota Ambon, sektor pengolahan makanan ringan seperti usaha pisang kembang berkembang pesat seiring tingginya minat konsumen terhadap camilan tradisional yang inovatif dan bergizi. Dalam operasionalnya, UMKM Pisang Kembang memerlukan efisiensi biaya produk guna mengoptimalkan keuntungan. Salah satu instrumen utamanya adalah penerapan standar jam kerja dalam Anggaran Tenaga Kerja Langsung. Menurut Heizer dan Render (1996:98), Standar Tenaga Kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain Standar Tenaga Kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan perusahaan. Lebih jauh dikatakan, bahwa untuk menentukan Standar Jam Tenaga Kerja dapat dilakukan dalam empat cara, yakni berdasarkan pengalaman masa lalu, pengajian waktu, standar waktu sebelum penentuan, dan pengambilan contoh kerja.

Objek penelitian ini adalah Pisang Kembang Nona Acha, yang berlokasi di Jl. Dr.J. Leimena, Poka, Kecamatan Teluk Ambon, disamping Bakso Prasmanan. Usaha ini memiliki profit yang sangat strategis, Pisang Kembang Nona Acha merupakan salah satu entitas bisnis kuliner lokal yang mengandalkan tenaga kerja langsung dalam proses produksinya. Dengan operasional harian usaha didukung oleh tiga orang karyawan dengan sistem pengupahan tetap setiap bulan. Sebagai Usaha Mikro yang sedang berkembang, pengolahan jam kerja pada Pisang Kembang Nona Acha terdapat masih



bersifat fleksibel, kekeluargaan, dan belum menerapkan standar waktu yang baku. Ketiadaan Standar Jam Kerja yang terukur ini memicu ketidakpastiaan dalam menentukan alokasi waktu kerja yang optimal bagi ketiga karyawan tersebut.

Masalah konkrit yang ditemukan adalah Sistem upah bulanan dengan jam kerja yang tidak terstandarisasi menimbulkan tantangan tersendiri dalam pengendalian Tenaga Kerja Langsung. Tanpa adanya standar jam kerja yang jelas, manajemen kesulitan mengukur produktivitas rill pekerja secara objektif. Dampaknya, sering kali muncul ketimpangan antara beban kerja dalam waktu operasional. Saat permintaan pasar sedang sepi, karyawan mengalami waktu menganggur (idle time) namun pemilik usaha (Owner) tetap membayar upah penuh. Sebaliknya, saat permintaan melonjak, efektivitas kerja berpotensi menurun akibat kelelahan tanpa adanya parameter lembur yang adil.

Artikel ini bertujuan untuk mendiskripsikan gambaran nyata bagaimana Pisang Kembang Nona Acha menerapkan standar jam kerja dalam Pengendalian Tenaga Kerja Langsung setiap hari, serta Bagaimana peran standar jam kerja dalam pengendalian tenaga kerja langsung. Data diperoleh melalui wawancara langsung dengan pemilik Usaha dan disajikan secara deskriptif agar mudah di pahami oleh berbagai kalangan, khususnya bagi kalangan UMKM.

LANDASAN TEORI

Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari namun, manusia merupakan makhluk yang lebih aktif di siang hari, dan tidur di malam hari, namun lebih dari 20 juta tahun orang-orang amerika merasa sulit dengan jadwal kerja yang di dalamnya harus bekerja di malam hari, jam kerja sama tuannya seperti sejarah, sejak jaman dahulu kala jam kerja sangat dibutuhkan dan untuk pengamanan, baik itu pengamanan area sekitar, ataupun pengamanan kekayaan yang dimiliki.

Menurut Komaruddin (2006) Analisa Jam Kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pimpinan perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

Pengendalian Tenaga Kerja Langsung

Tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang terlibat secara langsung dalam proses produksi suatu produk. Pengendalian tenaga kerja langsung dilakukan agar proses kerja berjalan sesuai dengan target, efisien, dan menghasilkan kualitas produk yang baik. Tenaga kerja langsung merupakan komponen dari biaya operasi yang dihitung bersamaan dengan biaya bahan baku dan biaya overhead. Tenaga kerja langsung, yaitu tenaga kerja yang mengelola langsung produk. Upah tenaga kerja langsung dapat dibagikan kepada orang yang melakukan suatu produksi langsung disebut biaya tenaga kerja langsung (BTKL). Nafarin (2005). Pengendalian tenaga kerja dilakukan melalui standar jam kerja dan pengawasan proses produksi untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi Wahyuningsih & Maulidiono (2017).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output secara maksimal dengan penggunaan waktu dan sumber daya yang efisien. Produktivitas dipengaruhi oleh keterampilan tenaga kerja, pengaturan waktu kerja, dan sistem pengendalian kerja. Produktivitas kerja sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yaitu berupa karyawan, modal, materi, atau bahan baku dan peralatan. Cascio (1998). Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja adalah performance appraisal atau penilaian kinerja yang merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya.



2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2026 di Usaha Mikro Pisang Kembang Nona Acha yang berlokasi di Jl. Dr. J. Leimena, Poka, Kec. Teluk Ambon, disamping bakso prasmanan. Metode kegiatan penelitian ini terdiri atas dua tahapan utama, yaitu observasi dan wawancara mendalam. Penulis melakukan kunjungan lapangan pada tanggal 25 Mei 2026 untuk mengidentifikasi alur kerja nyata terhadap penerapan standar jam kerja dalam pengendalian jam tenaga kerja langsung. Wawancara dilakukan langsung dengan pemilik usaha dan karyawan guna memperoleh informasi terkait tenaga kerja dalam kegiatan operasional sehari-hari, sehingga sesuai dengan fokus penelitian mengenai penerapan standar jam kerja dan pengendalian tenaga kerja langsung.

Data yang dikumpulkan berupa data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan secara komprehensif melalui teknik observasi langsung dan wawancara mendalam (in-depth interview). Observasi langsung digunakan untuk mengamati secara nyata aktivitas operasional harian, pembagian tugas, dan ketepatan jam kerja karyawan di lokasi usaha. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali informasi komparatif mengenai penerapan standar jam kerja, mekanisme pengendalian tenaga kerja langsung, serta kendala operasional yang dihadapi. Selain itu, teknik dokumentasi berupa pengumpulan foto kegiatan dan catatan laporan internal usaha digunakan sebagai instrumen pendukung. Data sekunder diperoleh melalui studi literatur dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen regulasi terkait.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan mengacu pada model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2020). Tahapan analisis data meliputi tiga alur utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, seluruh data hasil wawancara dan observasi lapangan dipilah, disederhanakan, dan difokuskan pada variabel standar jam kerja dan pengendalian biaya tenaga kerja langsung. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis agar polanya mudah dipahami. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan secara kredibel berdasarkan hasil analisis komparatif antara teori manajemen akuntansi dengan realita operasional pada Usaha Mikro Pisang Kembang Nona Acha.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Usaha Mikro Pisang Kembang Nona Acha

Penelitian ini dilakukan pada Usaha Mikro Pisang Kembang Nona Acha, yang didirikan sejak 1 Juni 2024 dan kini telah beroperasi selama kurang lebih dua tahun. Usaha ini dirintis karena pemilik melihat adanya peluang bisnis yang menjanjikan melalui media sosial. Saat ini, Usaha Mikro Pisang Kembang Nona Acha didukung oleh 3 (Tiga) orang tenaga kerja yang terlibat langsung dalam seluruh proses produksi. Sistem operasional usaha berlangsung setiap hari mulai pukul 11:00 sampai 21:00 WIT, karyawan bekerja selama 6 hari dalam seminggu. Dengan demikian, jam kerja efektif karyawan adalah 11 jam per hari atau 66 jam dalam seminggu. Namun, hasil wawancara mengungkapkan bahwa usaha ini belum memiliki pembagian jadwal kerja yang terstruktur serta belum menerapkan standar jam kerja bagi karyawan. Pada saat produksi ramai, seluruh tenaga kerja terlibat dalam setiap tahapan produksi seperti pengupasan pisang, penggorengan, pengemasan, hingga pelayanan kasir. Pengawasan terhadap pekerjaan dilakukan secara langsung oleh pemilik usaha. Akan tetapi, usaha ini belum memiliki sistem penilaian kinerja maupun indikator evaluasi kerja yang jelas.

Berdasarkan hasil wawancara, pemilik usaha menyatakan bahwa keterlambatan pekerjaan sangat mempengaruhi hasil produksi. Meskipun demikian, usaha belum menerapkan standar jam kerja secara resmi. Pemilik hanya memperkirakan bahwa waktu produksi ideal berada pada kisaran 30 menit, tetapi belum dijadikan pedoman baku dalam operasional. Pemilik usaha juga menyatakan bahwa standar jam kerja sangat penting untuk mendukung kelancaran usaha, meskipun hingga saat ini belum diterapkan secara maksimal.

Gambaran Penerapan Standar Jam Kerja Pada Usaha Mikro Pisang Kembang Nona Acha

Berdasarkan hasil penelitian di atas, total jam kerja mingguan karyawan mencapai 66 jam dalam seminggu. Jika dibandingkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan PPNo. 35 Tahun 2021, standar waktu jam kerja sistem 6 hari kerja adalah maksimal 7 jam sehari atau 40 jam seminggu. Hal



ini membuktikan terdapat kelebihan waktu kerja sebesar 66 jam seminggu yang belum terakomodasi dalam kontrak kerja formal. Dapat diketahui bahwa Usaha Mikro Pisang Kembang Nona Acha belum menerapkan standar jam kerja secara formal. Hal ini terlihat dari belum adanya jadwal kerja yang terstruktur, pembagian waktu kerja yang jelas, serta standar penyelesaian pekerjaan yang terdokumentasi. Walaupun terdapat Perkiraan waktu produksi selama 30 menit, waktu tersebut belum dijadikan acuan tetap dalam proses kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kerja masih bersifat fleksibel dan bergantung pada kondisi operasional harian. Dalam teori pengendalian tenaga kerja, standar jam kerja diperlukan untuk menciptakan keteraturan dan memastikan pekerjaan berjalan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Ketidadaan standar ini menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan pekerjaan.

Proses Pengendalian Tenaga Kerja Langsung Pada Usaha Mikro Pisang Kembang

Nona Acha

Pengendalian tenaga kerja langsung dilakukan melalui pengawasan langsung oleh pemilik usaha selama proses produksi berlangsung. Pemilik mengawasi aktivitas tenaga kerja mulai dari persiapan bahan baku hingga produk siap dijual. Sistem ini cukup efektif untuk usaha berskala kecil karena memudahkan koordinasi secara langsung. Namun, belum adanya sistem evaluasi kinerja menyebabkan pengendalian tenaga kerja belum optimal. Pengendalian yang hanya mengandalkan pengawasan langsung berpotensi menimbulkan ketidakefisienan apabila pemilik tidak berada di lokasi usaha.

Kendala Yang Dihadapi Dalam Penerapan Standar Jam Kerja Pada Proses Produksi

Berdasarkan hasil penelitian, kendala utama dalam penerapan standar jam kerja adalah belum adanya sistem operasional baku yang mengatur waktu kerja secara rinci. Selain itu, karakteristik usaha mikro yang cenderung fleksibel menyebabkan pemilik lebih mengutamakan penyelesaian pekerjaan berdasarkan situasi lapangan dibandingkan mengikuti aturan waktu tertentu. Keterbatasan jumlah tenaga kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi sulitnya penerapan standar waktu secara ketat, karena setiap tenaga kerja sering merangkap beberapa tugas sekaligus.

Dampak Penerapan Standar Jam Kerja Terhadap Efisiensi Waktu Kerja dan Produktifitas Usaha

Walaupun belum diterapkan secara formal, pemilik usaha mengakui bahwa standar jam kerja sangat penting bagi kelancaran operasional usaha. Jika diterapkan secara optimal, Standar jam kerja dapat memberikan dampak positif berupa :

1. Efisiensi Penggunaan Waktu Kerja
2. Peningkatan disiplin Tenaga Kerja
3. Target Produksi Lebih Mudah dicapai
4. Pengurangan Keterlambatan Produksi
5. Produktivitas Usaha Meningkat Secara Konsisten

Dengan adanya standar jam kerja yang jelas, tenaga kerja dapat bekerja lebih terarah sehingga kualitas hasil produksi tetap terjaga dan usaha mampu memenuhi permintaan konsumen secara tepat waktu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Usaha Mikro Pisang Kembang Nona Acha, dapat disimpulkan bahwa penerapan standar jam kerja dalam pengendalian tenaga kerja langsung belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari belum adanya aturan kerja yang terstruktur, standar waktu kerja yang jelas, serta system penilaian kinerja karyawan yang terukur. Pengawasan tenaga kerja masih dilakukan secara langsung oleh pemilik usaha dengan system pengelolaan yang sederhana. Meskipun usaha telah memiliki pembagian tugas dalam proses produksi, pelaksanaannya masih bersifat fleksibel dan belum didukung oleh prosedur kerja yang baku. Kondisi ini menyebabkan keterlambatan pekerjaan dapat memengaruhi hasil produksi, terutama ketika permintaan meningkat. Selain itu, belum adanya penerapan standar jam kerja secara formal menyebabkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja belum dapat diukur secara maksimal.

**5. DAFTAR PUSTAKA**

- Hamdani, S. E. (2020). *Mengenal Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Lebih Dekat. uwa is inspirasi indonesia*.
- Heizer, Jay dan Barry Render (1996). *Manajemen Operasi*. Jakarta : Salemba Empat, Edisi Ketujuh Buku 1
- Komaruddin (2006). *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Maulidiono, M. R., & Wahyuningsi, D. (2017). *Pengendalian biaya tenaga kerja langsung dalam peningkatan efisiensi biaya produksi*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 5(2), 108-113.
- Nafarin, M. (2005). *Penganggaran Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.