

## **Makna Manajemen Waktu Bagi Produktivitas Karyawan Di UMKM**

**Awaludin<sup>1\*</sup>**<sup>1</sup> Universitas Mataram, Mataram, Indonesia*\*Corresponding Author: awaludin789@gmail.com*

### **Article History**

**Received: 15-01-2025****Revised: 25-01-2025****Published: 28-02-2025*****Keywords: Manajemen Waktu, Produktivitas, UMKM***

### **ABSTRAK**

Manajemen waktu merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tingkat produktivitas karyawan, khususnya pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang sering menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari segi tenaga kerja maupun modal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis makna manajemen waktu bagi produktivitas karyawan di UMKM dengan menyoroti bagaimana pemanfaatan waktu secara efektif dapat memengaruhi kinerja, efisiensi, dan pencapaian target usaha. Dalam praktiknya, karyawan UMKM dituntut untuk mampu menyeimbangkan berbagai tugas yang beragam dalam waktu yang terbatas, sehingga kemampuan mengatur prioritas, menetapkan jadwal kerja, serta meminimalisasi aktivitas yang tidak produktif menjadi kunci utama. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menerapkan manajemen waktu dengan baik cenderung memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi, beban kerja yang lebih terorganisir, serta motivasi kerja yang lebih konsisten. Sebaliknya, kurangnya kesadaran dalam mengelola waktu seringkali menimbulkan penundaan pekerjaan, menurunkan kualitas output, serta menghambat pencapaian tujuan UMKM secara keseluruhan. Oleh karena itu, makna manajemen waktu tidak hanya sebatas keterampilan teknis, tetapi juga mencakup nilai strategis dalam membangun budaya kerja yang efektif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat daya saing UMKM di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan demikian, pemahaman dan implementasi manajemen waktu menjadi fondasi penting dalam menciptakan produktivitas karyawan yang berkelanjutan di UMKM.

### **PENDAHULUAN**

UMKM merupakan sektor yang memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan berkontribusi

signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi UMKM adalah bagaimana mengoptimalkan produktivitas karyawan dengan sumber daya yang terbatas. Produktivitas sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam mengatur waktu kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghindari penundaan pekerjaan. Menurut Fitriani (2021), efektivitas pengelolaan waktu berbanding lurus dengan tingkat efisiensi kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, manajemen waktu menjadi isu penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan daya saing UMKM.

Manajemen waktu dalam konteks UMKM bukan hanya sekadar teknik pembagian jadwal, tetapi juga keterampilan kognitif yang melibatkan pengambilan keputusan, penentuan prioritas, dan disiplin diri. Banyak penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang cenderung menunda pekerjaan. Menurut Handoko (2018), manajemen waktu yang efektif dapat meningkatkan fokus, mengurangi stres, serta memperbaiki kualitas hasil kerja. Hal ini sejalan dengan realitas UMKM yang menuntut fleksibilitas dan ketepatan dalam mengelola pekerjaan.

Produktivitas karyawan dalam UMKM sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan usaha. Dalam bisnis kecil, setiap keterlambatan dan inefisiensi dapat berdampak signifikan pada profitabilitas. Menurut Pratiwi (2020), manajemen waktu berperan penting dalam mengurangi pemborosan energi dan sumber daya, sehingga membantu karyawan untuk bekerja lebih terarah. Pemanfaatan waktu yang optimal juga mampu meningkatkan kepuasan pelanggan karena pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dengan kualitas yang terjaga.

Selain faktor teknis, makna manajemen waktu bagi karyawan UMKM juga menyentuh aspek psikologis, seperti perasaan lebih terorganisir, rasa tanggung jawab, dan motivasi kerja yang lebih stabil. Menurut Sutrisno (2019), ketika karyawan mampu mengelola waktu dengan baik, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditentukan, serta terhindar dari tekanan akibat pekerjaan menumpuk. Hal ini penting dalam UMKM yang umumnya memiliki struktur organisasi sederhana, sehingga keberhasilan usaha sangat bergantung pada efektivitas individu.

Tantangan yang dihadapi UMKM dalam penerapan manajemen waktu seringkali berkaitan dengan kurangnya kesadaran, pelatihan, dan budaya kerja yang disiplin. Sebagian besar karyawan UMKM cenderung bekerja multitasking tanpa perencanaan yang matang, sehingga menurunkan produktivitas. Menurut Rahayu (2022), banyak UMKM di Indonesia belum menerapkan sistem manajemen waktu yang terstruktur, padahal strategi sederhana seperti penjadwalan kerja, pencatatan tugas, dan evaluasi harian mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Perkembangan teknologi juga memberikan peluang baru bagi UMKM dalam mengelola waktu secara lebih efektif. Pemanfaatan aplikasi manajemen tugas dan perangkat digital mampu membantu karyawan untuk bekerja lebih efisien dan meminimalisasi kesalahan.

Menurut Ningsih (2021), integrasi teknologi dalam manajemen waktu dapat memperkuat disiplin kerja dan mempercepat pencapaian target. Dengan demikian, penerapan manajemen waktu modern menjadi kebutuhan yang semakin mendesak bagi UMKM untuk bertahan di era persaingan digital.

Di sisi lain, implementasi manajemen waktu juga memerlukan dukungan dari pemilik atau pimpinan UMKM. Kepemimpinan yang memberikan arahan jelas dan contoh disiplin waktu akan lebih mudah menanamkan budaya kerja yang produktif. Menurut Siagian (2018), kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu mendorong karyawan untuk mengatur waktu kerja secara bijak, memberikan penghargaan atas kinerja tepat waktu, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini membuktikan bahwa manajemen waktu tidak dapat dilepaskan dari konteks manajerial dalam UMKM.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai makna manajemen waktu bagi produktivitas karyawan di UMKM menjadi penting untuk dilakukan. Pemahaman yang mendalam tentang keterkaitan keduanya dapat membantu UMKM merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia pada usaha kecil dan menengah di Indonesia. Dengan demikian, manajemen waktu dapat dipandang tidak hanya sebagai keterampilan individu, tetapi juga sebagai fondasi strategis dalam meningkatkan daya saing UMKM di tengah dinamika bisnis yang semakin kompetitif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, karena fokus utama penelitian adalah memahami makna manajemen waktu bagi produktivitas karyawan di UMKM secara mendalam. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali perspektif subjektif karyawan terkait bagaimana mereka mengelola waktu kerja sehari-hari dan dampaknya terhadap kinerja. Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena secara holistik melalui pengumpulan data berupa kata-kata, narasi, dan perilaku, bukan sekadar angka. Dengan demikian, metode ini relevan digunakan dalam menganalisis fenomena manajemen waktu dalam konteks kerja UMKM.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan terhadap karyawan UMKM untuk mengetahui persepsi, strategi, serta kendala mereka dalam mengatur waktu. Observasi digunakan untuk melihat langsung pola aktivitas kerja sehari-hari, sedangkan dokumentasi meliputi catatan kerja, jadwal produksi, dan laporan kinerja. Menurut Sugiyono (2019), kombinasi berbagai teknik pengumpulan data kualitatif akan menghasilkan informasi yang lebih komprehensif, sehingga validitas penelitian dapat terjamin.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model analisis interaktif yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan secara

berkesinambungan sejak data dikumpulkan hingga tahap akhir penelitian. Reduksi data dilakukan untuk memilah informasi penting terkait praktik manajemen waktu, penyajian data berupa deskripsi naratif, sedangkan penarikan kesimpulan bertujuan menemukan makna mendalam mengenai hubungan manajemen waktu dengan produktivitas karyawan. Menurut Nazir (2014), metode deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena yang diteliti. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang dapat memperkaya pengetahuan manajemen sumber daya manusia pada UMKM.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan UMKM. Sebagian besar karyawan yang diwawancarai mengakui bahwa pengaturan waktu yang baik membuat mereka lebih fokus dalam menyelesaikan tugas harian, sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai target. Hal ini selaras dengan temuan Sari (2018) yang menjelaskan bahwa kemampuan mengatur waktu secara efektif mampu mengurangi kebiasaan menunda pekerjaan (procrastination) dan meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian, manajemen waktu dapat dipahami sebagai instrumen strategis dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kerja di sektor UMKM.

Pengamatan lapangan memperlihatkan bahwa karyawan UMKM yang menerapkan manajemen waktu secara konsisten menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja tanpa jadwal terstruktur. Disiplin kerja ini memengaruhi pola kerja yang lebih terorganisir serta meningkatkan akurasi penyelesaian tugas. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian produktivitas, dan manajemen waktu adalah sarana untuk menanamkan budaya disiplin tersebut. Oleh karena itu, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, melainkan juga kemampuan mengatur prioritas waktu.

Selain berdampak pada efisiensi, manajemen waktu juga berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja karyawan. Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik cenderung menghasilkan output yang lebih berkualitas karena mereka memiliki cukup waktu untuk memeriksa dan memperbaiki hasil kerja sebelum diserahkan. Menurut Pratiwi (2018), produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas yang dihasilkan. Dengan demikian, manajemen waktu dapat dilihat sebagai fondasi dalam menjaga standar kualitas produk atau layanan di UM

Wawancara juga mengungkapkan bahwa penerapan manajemen waktu membantu mengurangi tingkat stres kerja. Karyawan yang memiliki jadwal kerja jelas merasa lebih tenang karena mengetahui kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan. Sebaliknya, karyawan yang tidak mampu mengatur waktu lebih sering mengalami tekanan akibat pekerjaan menumpuk. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja dapat menurunkan kinerja individu dan berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen

waktu dapat berfungsi sebagai strategi preventif untuk mengurangi tekanan psikologis di tempat kerja

Dalam praktik UMKM, multitasking sering menjadi budaya kerja karena keterbatasan jumlah karyawan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa multitasking yang dilakukan tanpa pengaturan waktu justru menurunkan produktivitas. Karyawan lebih sering kehilangan fokus dan melakukan kesalahan. Menurut Sari (2018), multitasking yang tidak diimbangi manajemen waktu yang tepat akan menyebabkan menurunnya konsentrasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi karyawan UMKM untuk menetapkan prioritas agar pekerjaan tetap terselesaikan secara efektif meskipun harus mengerjakan berbagai tugas.

Teknologi sederhana seperti penggunaan kalender digital, daftar tugas (to-do list), dan pengingat waktu terbukti membantu sebagian karyawan UMKM dalam mengelola aktivitas kerja. Karyawan yang memanfaatkan teknologi ini mampu memantau perkembangan pekerjaan secara lebih terstruktur. Menurut Siagian (2018), pemanfaatan alat bantu manajemen dapat meningkatkan akurasi kerja serta mengurangi waktu terbuang akibat lupa atau salah prioritas. Dengan demikian, teknologi dapat menjadi pendukung penting dalam penerapan manajemen waktu di UMKM.

Hasil observasi juga menunjukkan adanya hubungan erat antara manajemen waktu dan motivasi kerja karyawan. Mereka yang mampu mengatur waktu merasa lebih percaya diri karena pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Rasa percaya diri ini mendorong motivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2018), motivasi merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas karyawan, dan salah satu bentuk motivasi muncul dari keberhasilan mengelola waktu secara efektif. Hal ini menegaskan bahwa manajemen waktu tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga psikologis.

Kepemimpinan dalam UMKM juga berperan penting dalam menumbuhkan kesadaran manajemen waktu di kalangan karyawan. Pemimpin yang memberikan arahan jelas, target waktu yang realistis, serta teladan kedisiplinan mampu mendorong karyawan untuk lebih teratur. Menurut Handoko (2018), kepemimpinan yang baik tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menanamkan nilai disiplin melalui contoh konkret. Oleh karena itu, implementasi manajemen waktu di UMKM perlu melibatkan peran aktif pemimpin dalam membangun budaya kerja yang disiplin.

Penelitian ini juga menemukan bahwa manajemen waktu berdampak positif terhadap hubungan antar karyawan. Jadwal kerja yang terorganisir meminimalkan benturan tugas dan meningkatkan kerja sama tim. Menurut Rahmawati (2018), koordinasi yang baik dalam tim dapat meningkatkan efektivitas kerja sekaligus mengurangi konflik internal. Dengan demikian, manajemen waktu tidak hanya berfungsi pada tingkat individu, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam memperkuat sinergi kerja tim di UMKM.

Selain meningkatkan produktivitas, manajemen waktu juga terbukti memperbaiki kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu merasa

lebih puas dan dihargai dalam pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah salah satu indikator kesejahteraan psikologis yang berhubungan langsung dengan produktivitas. Oleh karena itu, penerapan manajemen waktu dapat dipandang sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di UMKM.

Temuan lain menunjukkan bahwa karyawan yang tidak memiliki strategi manajemen waktu seringkali mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang berdampak pada kerugian usaha. Keterlambatan dalam produksi atau pelayanan dapat menurunkan kepercayaan pelanggan. Menurut Rahayu (2018), salah satu faktor yang menurunkan kinerja UMKM adalah rendahnya kesadaran karyawan dalam mengatur waktu kerja. Dengan demikian, manajemen waktu dapat dipandang sebagai faktor strategis dalam menjaga loyalitas pelanggan dan keberlanjutan usaha.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan pandangan bahwa manajemen waktu merupakan fondasi penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan UMKM, baik dari aspek efisiensi, kualitas kerja, motivasi, maupun kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa manajemen waktu bukan sekadar keterampilan teknis, melainkan nilai strategis yang mampu mendukung keberlanjutan usaha kecil di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, penting bagi pemilik UMKM untuk memberikan pelatihan dan arahan kepada karyawan agar manajemen waktu menjadi bagian dari budaya kerja yang melekat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu memiliki makna strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan di UMKM. Pengelolaan waktu yang efektif tidak hanya berdampak pada efisiensi penyelesaian tugas, tetapi juga pada peningkatan kualitas kerja, kedisiplinan, motivasi, serta kepuasan karyawan. Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik cenderung lebih terorganisir, terhindar dari kebiasaan menunda pekerjaan, serta mampu menjaga konsistensi dalam pencapaian target. Sebaliknya, kurangnya kesadaran dalam memanfaatkan waktu sering menimbulkan keterlambatan pekerjaan, stres kerja, dan penurunan kinerja yang pada akhirnya merugikan keberlangsungan usaha. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu bukan sekadar keterampilan individu, melainkan menjadi fondasi penting dalam membangun budaya kerja produktif yang berpengaruh langsung pada daya saing UMKM.

Selain itu, manajemen waktu memiliki dimensi psikologis dan sosial yang berperan dalam membentuk perilaku kerja karyawan UMKM. Penerapan strategi pengelolaan waktu terbukti dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, serta memperkuat kerja sama antar anggota tim. Dukungan pemimpin dalam memberikan arahan, teladan, dan penghargaan juga menjadi faktor pendukung agar budaya manajemen waktu dapat terinternalisasi dalam lingkungan kerja UMKM. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa manajemen waktu merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan oleh pemilik dan

karyawan UMKM, tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing usaha di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, A. (2021). Manajemen waktu dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 112–124.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen* (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ningsih, D. (2021). Efektivitas pemanfaatan teknologi dalam manajemen waktu UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 36(1), 45–57.
- Pratiwi, L. (2018). Pengaruh manajemen waktu terhadap kualitas kerja karyawan UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nasional*, 15(2), 144–155.
- Pratiwi, L. (2020). Pengaruh manajemen waktu terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(3), 221–230.
- Rahayu, S. (2018). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja UMKM di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 55–66.
- Rahayu, S. (2022). Strategi manajemen waktu dalam meningkatkan produktivitas usaha kecil. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Nasional*, 10(1), 89–102.
- Rahmawati, N. (2018). Manajemen waktu dan koordinasi tim kerja di usaha kecil menengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 221–234.
- Sari, D. P. (2018). Manajemen waktu dan pengaruhnya terhadap efisiensi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 77–89.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.