

# **Efektivitas Penambahan Input Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Output Usaha Mikro Kecil Menengah di Indonesia**

**Meivira Dinda Maulidiya Rizqi<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Negeri Yogyakarta

\*Corresponding Author: [meiviradinda.2024@student.uny.ac.id](mailto:meiviradinda.2024@student.uny.ac.id)

## **Article History**

**Received: 03-11-2025**

**Revised: 07-11-2025**

**Published: 30-11-2025**

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja, Produktivitas, UMKM, Kompetensi SDM, Inovasi Operasional

**Keywords:** *Workforce, Productivity, MSMEs, Human Resource Competence, Operational Innovation*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana penambahan jumlah tenaga kerja dapat meningkatkan output Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia dengan metode *Systematic Literature Review (SLR)*. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis berbagai penelitian empiris dan teoretis yang membahas keterkaitan antara jumlah tenaga kerja, kualitas tenaga kerja, motivasi kerja, tingkat kompetensi profesional, serta inovasi operasional terhadap produktivitas dan kinerja UMKM. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa meningkatkan jumlah tenaga kerja tidak selalu berujung pada peningkatan hasil jika tidak didukung oleh faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, pelatihan, dan motivasi. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja lebih berpengaruh dibandingkan sekadar menambah jumlah pekerja, sesuai dengan konsep hasil marginal yang semakin menurun dalam teori produksi. Di samping itu, penerapan inovasi dalam operasional, seperti penggunaan Standar Operasional Prosedur (SOP), digitalisasi dalam proses produksi, pengelolaan waktu, dan pemanfaatan teknologi, terbukti membawa peningkatan signifikan terhadap efisiensi dan produktivitas UMKM. Oleh karena itu, menilai efektivitas penambahan tenaga kerja bersifat kompleks dan memerlukan gabungan antara peningkatan kompetensi sumber daya manusia, strategi motivasi, serta inovasi dalam manajemen operasional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan sumber daya manusia dan pemberian sistem kerja adalah syarat utama agar penambahan tenaga kerja dapat berkontribusi secara maksimal terhadap peningkatan hasil dan daya saing UMKM di Indonesia.

## **ABSTRACT**

*This study aims to evaluate the extent to which increasing the workforce can increase the output of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Indonesia using the Systematic Literature Review (SLR) method. This study was conducted by analyzing various empirical and theoretical studies that discuss the relationship between workforce size, workforce quality, work motivation, professional competency level, and*

*operational innovation on MSME productivity and performance. The results of this analysis indicate that increasing the workforce does not always lead to increased output if it is not supported by factors such as skills, experience, training, and motivation. The findings of this study indicate that workforce quality is more influential than simply increasing the number of workers, in accordance with the concept of diminishing marginal returns in production theory. In addition, the implementation of operational innovations, such as the use of Standard Operating Procedures (SOPs), digitalization in the production process, time management, and the use of technology, has been shown to significantly increase the efficiency and productivity of MSMEs. Therefore, assessing the effectiveness of increasing the workforce is complex and requires a combination of improving human resource competencies, motivational strategies, and innovation in operational management. This study concludes that strengthening human resources and improving work systems are key requirements for increasing the workforce to contribute maximally to improving the output and competitiveness of MSMEs in Indonesia.*

## PENDAHULUAN

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat penting dalam ekonomi negara, khususnya dalam hal penyerapan tenaga kerja dan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Di Indonesia, UMKM menyerap sejumlah besar tenaga kerja, sehingga menjadi komponen utama dalam pembangunan ekonomi dan pengentasan kemiskinan (Sunafiah, 2025).

Dengan mempertimbangkan pentingnya peran ini, upaya untuk meningkatkan produktivitas UMKM menjadi hal yang sangat penting. Salah satu aspek yang sering diteliti dalam hal ini adalah input tenaga kerja. Menurut teori ekonomi mikro, model produksi klasik seperti fungsi Cobb-Douglas mengisyaratkan bahwa jika jumlah tenaga kerja (atau jam kerja) ditambah, dengan faktor lain dianggap tetap, maka total output akan meningkat (Atiyatna, Bashir, dan Hamidi, 2021). Dalam konteks UMKM, peningkatan jumlah tenaga kerja dapat berarti meningkatnya kapasitas produksi, tetapi keberhasilannya sangat tergantung pada berbagai faktor lain, seperti kualitas tenaga kerja, modal manusia, jam kerja, dan efisiensi dalam manajemen (Mursalin, Darmawati, Arafat, dan Maliah, 2023).

Penelitian empiris menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai dampak tenaga kerja terhadap output UMKM. Dalam hal ini penelitian pada UMKM coffee shop menunjukkan bahwa tenaga kerja berdampak positif terhadap pendapatan, bersamaan dengan faktor-faktor seperti modal, jam kerja, dan durasi usaha (Anjali dan Susantun, 2023). Sementara itu, penelitian lain di Indonesia menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja dapat berdampak positif,

meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja usaha tertentu (Musvira dan rekan-rekannya, 2022).

Disamping itu terdapat penelitian tentang produktivitas tenaga kerja di kalangan UMKM mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti jam kerja, jenis kelamin, dan modal manusia memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas (Atiyatna et al. , 2021). Terdapat studi internasional yang memeriksa hubungan antara tenaga kerja dan inovasi, di mana dalam beberapa situasi, inovasi dalam operasional dan organisasi bisa secara signifikan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Okumu et al. , 2018).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa efektif peningkatan input tenaga kerja sebagai strategi untuk meningkatkan output UMKM di Indonesia. Analisis akan mencakup bukan hanya jumlah tenaga kerja, tetapi juga faktor-faktor terkait kualitas tenaga kerja seperti jam kerja dan kompetensi, serta bagaimana input tenaga kerja tersebut berinteraksi dengan variabel lain (misalnya modal) dalam fungsi produksi UMKM. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih relevan agar penambahan tenaga kerja mampu secara nyata mendorong pertumbuhan output UMKM yang lebih produktif dan berkelanjutan.

## KAJIAN TEORI

### 1. Teori Produksi dan Faktor-Faktor Produksi

Teori produksi dalam ekonomi mikro menjelaskan bahwa hasil ( $Q$ ) dari sebuah perusahaan tergantung pada kombinasi elemen-elemen produksi seperti tenaga kerja ( $L$ ) dan modal ( $K$ ) (Matondang, Sijabat, dan Simamora, 2024). Kombinasi terbaik antara  $L$  dan  $K$  akan menentukan seberapa efisien proses produksi dan biaya terendah yang bisa dicapai. Saat menganalisis kurva isoquant dan isocost, kita dapat menemukan titik di mana penggunaan tenaga kerja dan modal dapat menghasilkan output tertinggi dengan biaya paling rendah (Matondang et al. , 2024).

Prinsip hasil marginal yang semakin menurun (“diminishing marginal returns”) juga sangat penting di sini: jika salah satu faktor produksi ditambahkan sambil mempertahankan faktor lainnya, tambahan output yang dihasilkan akan cenderung menurun seiring berjalannya waktu. Hal ini menjadi krusial dalam konteks penambahan tenaga kerja: terus menambah jumlah karyawan tanpa ketersediaan modal atau pengelolaan yang baik mungkin tidak akan membawa peningkatan output yang sebanding.

### 2. Teori Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan jumlah hasil yang diperoleh per unit dari tenaga kerja atau per jam yang dihabiskan untuk bekerja. Dalam konteks usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), teori mengenai produktivitas tenaga kerja menyoroti pentingnya bukan hanya jumlah tenaga kerja (kuantitas), tetapi juga kualitas tenaga kerja (misalnya keterampilan,

pendidikan, dan pengalaman) serta intensitas kerja (jam kerja) (Lestari, 2019). Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia di UMKM masih rendah dalam banyak aspek, dan ini berpotensi menjadi penghalang untuk meningkatkan produktivitas (Lestari, 2019).

Model produktivitas tenaga kerja juga berkaitan dengan kompetisi dan pertumbuhan usaha mikro kecil. Dalam penelitian Mursalin et al., (2023) mengembangkan model produktivitas tenaga kerja di sektor mikro kecil dan menemukan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap daya saing dan pertumbuhan ekonomi di sektor mikro.

### **3. Produktivitas Tenaga Kerja dalam Lingkungan UMKM**

Dalam konteks UMKM, efisiensi tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek tradisional, tetapi juga oleh karakteristik usaha kecil itu sendiri, termasuk keterbatasan modal, ukuran usaha kecil, dan akses terhadap teknologi. Penelitian yang dilakukan oleh Mahmud, Santoso, dan Djuuna (2023) pada IKM Karawo di Gorontalo menunjukkan bahwa modal usaha serta jumlah tenaga kerja memiliki pengaruh positif terhadap tingkat produksi. Namun, untuk mengoptimalkan dampak tenaga kerja, penting untuk meningkatkan kompetensi mereka sehingga kontribusinya bisa lebih maksimal.

Selain itu, dalam penelitian mengenai UMKM keripik talas (UMKM Ikhtiar), Jufriyanto, Bintang Muslimah, Setiawan, dan Purwanto (2025) mengkaji produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan metode Marvin E. Mundell dan Failure Mode and Effect Analysis (FMEA). Hasil studi ini menunjukkan bahwa variasi dalam produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor manusia (kemampuan, disiplin), cara kerja (SOP), serta jam kerja. Penelitian ini juga merekomendasikan perbaikan dalam proses operasional, seperti pembuatan SOP dan pemberian insentif berupa bonus untuk mendongkrak produktivitas.

### **4. Implikasi Teoritis terhadap Efektivitas Peningkatan Tenaga Kerja**

Berdasarkan pada kajian teori terkait tenaga kerja dan produktivitas, terdapat beberapa kesimpulan yang bisa diambil mengenai efektivitas peningkatan tenaga kerja di UMKM. Pertama, konsep pengembalian marjinal yang menurun menjelaskan bahwa penambahan tenaga kerja yang terus menerus tanpa dukungan peningkatan modal atau manajemen yang baik dapat mengakibatkan tambahan output yang semakin sedikit. Dengan kata lain, sekadar meningkatkan jumlah pekerja tidak selalu menjamin adanya peningkatan output yang sebanding, jadi strategi untuk menambah tenaga kerja harus dilakukan dengan hati-hati dan harus sesuai dengan kapasitas produksi yang tersedia.

Selain itu, penting untuk mencapai kombinasi yang tepat antara tenaga kerja dan modal agar dapat mencapai output optimal. UMKM perlu menemukan keseimbangan antara penambahan tenaga kerja dan investasi dalam alat, teknologi, atau infrastruktur lainnya, sehingga tenaga kerja baru bisa beroperasi dengan produktif dan memberikan kontribusi

maksimal terhadap output. Tanpa keseimbangan ini, penambahan tenaga kerja justru mungkin menjadi beban operasional bagi UMKM.

Kemudian, kualitas pekerja juga berperan penting dalam efektivitas penambahan tenaga kerja. Penambahan pekerja baru perlu dibarengi dengan peningkatan kualitas melalui latihan, pengembangan keterampilan, atau pembelajaran di tempat kerja. Peningkatan kualitas ini akan memastikan bahwa produktivitas masing-masing pekerja menjadi lebih baik, sehingga setiap pekerja baru benar-benar memberikan nilai tambah bagi produksi. Selanjutnya, karakteristik serta struktur UMKM mempengaruhi efektivitas dalam menambah tenaga kerja. Banyak dari UMKM mengalami kendala modal, ukuran usaha yang kecil, serta akses terhadap teknologi yang terbatas. Oleh karena itu, strategi untuk menambah tenaga kerja harus mempertimbangkan kondisi sebenarnya dari UMKM agar produktivitas tenaga kerja dapat dicapai secara optimal tanpa menyebabkan inefisiensi.

Terakhir, inovasi dalam operasi memiliki peran yang sangat signifikan untuk meningkatkan kontribusi tenaga kerja baru terhadap output. Menambah tenaga kerja saja tidak akan memberi dampak jika prosedur kerja, jalur produksi, dan pengelolaan internal tidak dilakukan dengan baik. UMKM perlu menghadirkan inovasi dalam metode produksi, misalnya penggunaan Prosedur Operasi Standar (SOP), pengaturan jam kerja yang sesuai, serta sistem insentif yang dapat memotivasi pekerja. Dengan adanya inovasi operasional, setiap pekerja dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif, sehingga penambahan tenaga kerja benar-benar berdampak positif pada pertumbuhan output UMKM yang berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk melakukan analisis efektivitas peningkatan input tenaga kerja terhadap output UMKM. SLR dipilih karena cara ini memungkinkan penemuan, penilaian, dan penggabungan hasil dari literatur yang relevan dengan cara yang terstruktur, sehingga dapat memberikan pemahaman menyeluruh tentang hubungan antara jumlah tenaga kerja dan efisiensi UMKM. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif-analitis, karena fokus pada pemetaan, penggabungan, dan analisis hasil kajian sebelumnya yang berkaitan dengan dampak tenaga kerja terhadap hasil UMKM.

Metode Pengumpulan Data terdiri dari literatur ilmiah yang diambil dari database seperti Scopus, Web of Science, Google Scholar, dan jurnal nasional yang memiliki reputasi baik. Data dikumpulkan menggunakan kata kunci seperti "UMKM", "tenaga kerja", "input tenaga kerja", "produktivitas", dan "output UMKM". Data yang diperoleh mencakup informasi mengenai jumlah serta kualitas tenaga kerja, output UMKM, metode analisis yang diterapkan dalam penelitian, serta hasil-hasil penelitian. Metode Analisis Data yang digunakan adalah sintesis deskriptif, yang bertujuan untuk menyajikan hasil dari berbagai penelitian secara teratur dan sistematis untuk menemukan pola umum, faktor-faktor yang berpengaruh pada efektivitas tenaga kerja, serta kekurangan dalam penelitian. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat

memberikan wawasan yang jelas tentang peran tenaga kerja dalam output UMKM.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Produktivitas Tenaga Kerja dan Faktor Motivasi**

Produktivitas tenaga kerja adalah elemen penting yang menentukan seberapa efektif penambahan karyawan dalam UMKM. Penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti dan Marhaeni (2024) terhadap UMKM yang bergerak di bidang ikan lemur di Desa Perancak, Kabupaten Jembrana, mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti rentang usia, dorongan kerja, situasi tempat kerja, serta pengalaman memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan upah tidak berpengaruh secara signifikan secara terpisah. Selain itu, pengalaman kerja terbukti dapat memperkuat pengaruh upah terhadap produktivitas, sehingga kualitas karyawan, termasuk motivasi dan pengalaman, menjadi lebih penting dibandingkan hanya memfokuskan pada jumlah karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang menekankan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kualitas individu, keterampilan, dan pengalaman kerja, bukan hanya dengan mempertimbangkan banyaknya jumlah pekerja (Mursalin et al. , 2023).

Di samping itu, Ridho (2025) menegaskan bahwa tingkat motivasi dan suasana lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja di UMKM. Penelitian ini mengungkapkan bahwa menambah tenaga kerja akan lebih berhasil jika disertai dengan strategi untuk meningkatkan motivasi baik dari dalam diri maupun dari luar, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan adanya hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, termasuk pendekatan motivasi dan pengaturan lingkungan kerja, merupakan elemen penting untuk meningkatkan produktivitas UMKM. Dengan demikian, produktivitas karyawan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerja, tetapi juga bagaimana karyawan dimotivasi dan disiapkan agar dapat bekerja dengan maksimal.

Selain motivasi dan pengalaman, program pelatihan serta penerapan inovasi operasional juga signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Jufriyanto et al. (2025) menjelaskan bahwa penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), pembaruan mesin, dan sistem insentif dapat meningkatkan efisiensi dan hasil di UMKM. Langkah-langkah ini menunjukkan bahwa mutu dalam proses operasional dapat mengoptimalkan kontribusi setiap karyawan, sehingga penambahan tenaga kerja lebih berdampak pada peningkatan hasil. Penelitian Imanto et al. (2025) dan Masruchiyah et al. (2024) menekankan bahwa produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui pengelolaan waktu, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia, terutama di era digital.

Berdasarkan pada semua hasil penelitian yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas penambahan tenaga kerja dalam UMKM sangat tergantung pada kualitas tenaga kerja dan inovasi dalam operasional. Menambah jumlah pekerja tanpa mempertimbangkan

pengalaman, motivasi, pelatihan, dan perbaikan prosedur kerja cenderung tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap hasil. Sebaliknya, kombinasi antara jumlah tenaga kerja, kualitas individu, dan pendekatan operasional yang sesuai akan mendorong peningkatan produktivitas secara optimal dan berkelanjutan.

## 2. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

Motivasi kerja muncul sebagai komponen sentral dalam menjelaskan bagaimana penambahan tenaga kerja dapat diartikan menjadi peningkatan output UMKM. Dari beberapa penelitian yang ada menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya meningkatkan semangat individu dalam bekerja, tetapi juga berperan sebagai penghubung yang memengaruhi hasil dari pelatihan dan perbaikan operasional terhadap produktivitas tenaga kerja. Dimana program pelatihan untuk tenaga kerja secara positif mempengaruhi produktivitas UMKM, namun pengaruh ini menjadi lebih signifikan ketika motivasi kerja diakui sebagai variabel penghubung dalam analisis. Dengan ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya motivasi yang cukup, pelatihan saja tidak mampu mendorong peningkatan produktivitas secara ideal.

Berdasarkan pada penelitian oleh Ridho et al., (2025) dalam studi UMKM jamur Budidaya Restu Bunda, yang mengidentifikasi motivasi kerja bersama lingkungan kerja sebagai faktor determinan produktivitas tenaga kerja UMKM. Pada penelitian tersebut mengemukakan bahwa motivasi dari dalam diri serta dukungan dari lingkungan kerja secara bersamaan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini menguatkan bahwa untuk menjadikan tambahan tenaga kerja yang efektif, UMKM perlu memperhatikan aspek motivasi dengan cara yang menyeluruh tidak hanya berfokus pada imbalan finansial, tetapi juga pada penyediaan sarana kerja yang mendukung.

Dalam konteks UMKM digital, motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas. Dimana di era digital ini, motivasi intrinsik seperti keinginan untuk belajar, berinovasi, dan meningkatkan keahlian serta faktor eksternal seperti insentif dari pemerintah, penghargaan, atau dukungan finansial, sangat memengaruhi produktivitas UMKM. Dengan adanya hal itu menegaskan bahwa strategi motivasi untuk tenaga kerja di UMKM harus disesuaikan dengan konteks digital agar penambahan tenaga kerja dapat lebih efektif.

Implikasi dari temuan-temuan ini sangat penting bagi UMKM yang hanya fokus pada menambah jumlah pekerja tanpa memperkuat motivasi kerja cenderung mengalami hasil suboptimal. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, perusahaan mikro dan kecil perlu merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang merangsang motivasi intrinsik dan ekstrinsik, menyediakan pelatihan yang sesuai, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung. Kombinasi ini akan memastikan bahwa tenaga kerja baru tidak hanya hadir, tetapi juga termotivasi untuk berkontribusi secara produktif yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan output yang berkelanjutan.

### 3. Kualitas Tenaga Kerja dan Kompetensi Profesional

Kualitas tenaga kerja, khususnya dalam hal keterampilan profesional merupakan faktor penting dalam efektivitas penambahan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas dan hasil UMKM. Berdasarkan pada beberapa kajian literatur menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperkuat daya saing UMKM. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mursalin et al., (2023), yang mengindikasikan bahwa produktivitas tenaga kerja berkorelasi positif dengan daya saing industri mikro kecil di Indonesia. Dalam penelitian tersebut menganalisis data panel provinsi dan menemukan bahwa kompetensi tenaga kerja dalam aspek pengalaman dan keterampilan merupakan elemen penting yang memperkuat kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan usaha mikro-kecil.

Selain itu keterampilan tenaga kerja dalam UMKM, Arini, Onsardi, dan Indriani (2023) menemukan bahwa kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Dalam hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM secara langsung berkontribusi pada kinerja usaha mikro kecil menengah. Disamping itu penelitian Malikhah (2024) yang menganalisis UMKM terasi di Sumatera Utara. Dalam penelitiannya, Malikhah menemukan bahwa kendala dalam kompetensi SDM seperti usia, pendidikan formal, dan kurangnya pengalaman, berkaitan dengan rendahnya penerapan metode kerja modern dan pemanfaatan teknologi, sehingga berdampak buruk pada kinerja usaha. Kompetensi profesional tidak hanya terkait dengan keterampilan teknis, tetapi juga dengan komitmen kerja. Penelitian oleh Ramadhan dan Wandi (2022) pada UMKM kerupuk di Kota Serang menunjukkan bahwa kompetensi kewirausahaan dan komitmen kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja UMKM, meskipun keterampilan SDM dan komitmen kerja tidak selalu menunjukkan signifikansi secara terpisah.

Secara teoritis, hasil-hasil penelitian ini mendukung kajian konseptual bahwa kombinasi kualitas tenaga kerja dan faktor produksi adalah elemen kunci dalam mencapai efisiensi dan produktivitas optimal. Dalam konteks UMKM, peningkatan jumlah tenaga kerja tanpa diimbangi dengan kompetensi profesional bisa menghadapi masalah hasil yang menurun, di mana penambahan pekerja baru memberikan kontribusi yang lebih kecil terhadap output karena kurangnya keterampilan yang relevan. Implikasi dari temuan ini sangat penting untuk memaksimalkan manfaat dari penambahan tenaga kerja, UMKM perlu berinvestasi dalam peningkatan kompetensi SDM melalui program pelatihan, sertifikasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Kebijakan manajerial yang mendorong kerjasama dengan lembaga pendidikan, program pelatihan berbasis keterampilan, dan sistem pendampingan juga diperlukan agar tenaga kerja yang baru bisa memberikan kontribusi yang produktif dan berkelanjutan.

### 4. Inovasi Operasional dalam Memaksimalkan Output

Inovasi operasi menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kemampuan penambahan tenaga kerja di UMKM. Berdasarkan tinjauan literatur, UMKM yang menerapkan manajemen

operasi yang lebih terorganisir dengan penggunaan SOP, pengaturan proses kerja, dan penerapan teknologi digital mencapai efisiensi yang lebih tinggi serta hasil yang lebih baik. Penelitian oleh Pandia et al., (2025) menunjukkan bahwa pengelolaan operasi yang terstruktur memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap efisiensi dan produktivitas di UMKM. Dalam pengamatan terhadap UMKM di Padang Bulan, penerapan SOP, perilaku produksi yang berdasarkan permintaan, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk manajemen persediaan mengurangi pemborosan dan meningkatkan mutu produk (Pandia et al. , 2025). Penerapan SOP di UMKM bidang kuliner di memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kinerja internal serta kualitas produk. Kehadiran SOP memperkuat disiplin kerja dan mengurangi fluktuasi dalam operasional, sehingga mampu meningkatkan hasil produk secara stabil (Yuwono et al., 2025). Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi operasional tidak hanya terbatas pada SOP yang konvensional, namun juga meliputi adopsi teknologi yang mempercepat proses kerja dan mengurangi waktu tidak produktif. Penerapan manajemen operasional yang sederhana juga menunjukkan dampak nyata yang positif. Dimana pada penelitian pengabdian masyarakat di Desa Beleka (Lombok Tengah) menemukan bahwa penerapan SOP yang sederhana, pencatatan waktu kerja, dan sistem kontrol persediaan dapat mengurangi waktu proses produksi hingga 25%, meminimalisir limbah bahan baku, dan meningkatkan kapasitas produksi harian (Febriana, Anggriani, Sumadewa, Widyawati, Noviansyah, dan Faerrosa, 2025).

Dalam konteks digitalisasi penggunaan aplikasi digital untuk memonitor persediaan, mengatur pesanan, dan manajemen produksi dapat meningkatkan efisiensi operasi UMKM sekaligus mendukung peralihan ke ekonomi digital (Sari et al., 2024). Di sisi lain, pelatihan manajemen waktu juga menjadi strategi esensial dalam inovasi operasional. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Awaludin (2024) menunjukkan bahwa program pelatihan manajemen waktu bagi UMKM di era digital telah berhasil meningkatkan produktivitas hingga 35%. Para peserta pelatihan menjadi lebih efisien dalam memanfaatkan waktu kerja, yang secara langsung mempengaruhi kapasitas produksi dan responsif terhadap permintaan pasar.

Implikasi dari beberapa penelitian tersebut untuk memaksimalkan kontribusi dari penambahan tenaga kerja, UMKM tidak hanya sekadar menambah jumlah pekerja. Mereka perlu menerapkan inovasi operasional dalam bentuk SOP yang tetap, penjadwalan kerja yang efektif, serta digitalisasi dalam manajemen produksi. Dimana agar setiap tenaga kerja dapat optimal dalam bekerja. Intervensi manajerial seperti pelatihan SOP, sistem kontrol mutu, dan penggunaan aplikasi digital adalah instrumen penting yang memungkinkan UMKM untuk mengubah tenaga kerja menjadi hasil produksi yang lebih besar dan stabil.

## 5. Implikasi Penambahan Tenaga Kerja terhadap Output UMKM

Penambahan tenaga kerja dalam UMKM tidak bisa hanya dilihat dari bertambahnya jumlah pekerja, tetapi perlu dilihat sebagai interaksi yang rumit antara mutu tenaga kerja, semangat kerja, keahlian profesional, dan inovasi dalam praktik operasional. Dari analisis literatur, beberapa poin penting dapat ditemukan. Pertama, produktivitas pekerja dan faktor-

faktor pendorong menjadi kunci utama dalam efektivitas penambahan tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti dan Marhaeni (2024) menunjukkan bahwa pengalaman, motivasi, usia, dan kondisi tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas. Oleh karena itu, memasukkan pekerja baru akan lebih berhasil jika UMKM juga memperhatikan kualitas individu, termasuk pengalaman kerja dan motivasi, baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri. Tanpa dukungan faktor-faktor tersebut, penambahan tenaga kerja bisa saja tidak menghasilkan hasil yang maksimal.

Kedua, semangat kerja dan suasana kerja berfungsi sebagai penghubung yang memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap hasil UMKM. Penelitian Mochklas (2023) menyoroti bahwa motivasi yang cukup baik serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Implikasi praktisnya adalah UMKM perlu menerapkan strategi motivasi yang menyeluruh, termasuk pelatihan, insentif, serta penghargaan atas kinerja, agar penambahan tenaga kerja dapat benar-benar berkontribusi terhadap hasil yang dicapai.

Ketiga, mutu tenaga kerja dan keahlian profesional menjadi faktor krusial yang menentukan apakah penambahan pekerja akan memberikan dampak positif. Dimana berdasarkan kajian literatur sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman mempengaruhi langsung performa UMKM. Dengan kata lain, karyawan yang berkualitas bisa memaksimalkan kapasitas produksi dan menjaga kualitas hasil, sehingga penambahan tenaga kerja baru bisa diartikan sebagai peningkatan produktivitas yang nyata.

Keempat, inovasi dalam operasional memiliki peran strategis dalam memaksimalkan kontribusi setiap karyawan. Dari beberapa kajian literatur membuktikan bahwa penerapan prosedur operasional standar, sistem manajemen waktu, dan digitalisasi proses produksi meningkatkan efisiensi, mengurangi pemborosan, serta mempercepat proses kerja. Dengan adanya inovasi operasional yang baik, setiap tambahan tenaga kerja bisa bekerja lebih efisien dan hasil UMKM meningkat secara signifikan.

Secara keseluruhan, implikasi dari penambahan tenaga kerja terhadap output UMKM menunjukkan bahwa meningkatkan kuantitas tidaklah cukup. UMKM perlu memperhatikan mutu tenaga kerja, motivasi, keahlian profesional, serta inovasi dalam operasional agar penambahan pekerja dapat memberikan kontribusi maksimal. Pendekatan integratif ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan hasil, tetapi juga memperkuat daya saing UMKM di pasar, mendorong pertumbuhan yang lebih berkelanjutan, serta meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis literatur yang dilakukan melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan output UMKM,

efektivitas penambahan tenaga kerja tidak hanya bergantung pada jumlah karyawan, tetapi juga pada kualitas, motivasi, kompetensi profesional, dan inovasi dalam operasional. Penambahan pekerja akan memberikan hasil positif hanya jika diimbangi dengan peningkatan keterampilan, pengalaman, dan komitmen karyawan, serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Selain itu, inovasi dalam operasional seperti penerapan SOP, digitalisasi produksi, manajemen waktu, dan penggunaan teknologi telah terbukti dapat meningkatkan efisiensi serta mengoptimalkan kontribusi setiap karyawan terhadap output.

Hasil ini memperkuat teori mengenai pentingnya kombinasi yang tepat antara faktor produksi, khususnya tenaga kerja dan modal. Penambahan tenaga kerja tanpa perbaikan pada kualitas sumber daya manusia atau manajemen operasional dapat berisiko menyebabkan *diminishing marginal returns*, yang mana peningkatan output tidak sebanding dengan jumlah pekerja yang ditambahkan. Oleh karena itu, efektivitas penambahan tenaga kerja bersifat kompleks dan memerlukan pendekatan yang terintegrasi untuk dapat meningkatkan produktivitas serta daya saing UMKM secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. K., Simanungkalit, C. E. D., Zanjabila, H. A., Nabila, S., Harahap, F. A., & Zainarti, Z. (2025). Analisis Strategi Pengembangan dan Manajemen Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Khansa Risol. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(4), 266–271.
- Anjali, M., & Susantun, I. (2023). Analisis pengaruh modal, tenaga kerja, lama usaha dan jam kerja terhadap pendapatan UKM coffee shop di Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. *Jurnal Kebijakan Ekonomi dan Keuangan*, 2(1), 58–63.
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(1), 1–12.
- Asniyah, M. A. (2023). Pengaruh faktor produksi terhadap peningkatan produksi pada pengusaha makanan di sekitar Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. *Jurnal Agregat*.
- Atiyatna, D. P., Bashir, A., & Hamidi, I. (2021). Identifying Factors Influencing the Labor Productivity of SMEs in South Sumatra. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 19(1), 91–100.
- Awaludin, D. T., Suroso, A., Suryaningsih, A., Mardiah, A., & Ansari. (2024). Pelatihan manajemen waktu dan produktivitas bagi UMKM dalam menghadapi era digital. *JIPITI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(3), 16–20.
- Eka, A. P. B., Sari, S., Sutono, S., Tamzil, F., & Anggraeni, D. (2024). Optimizing digital applications for MSMEs in operational efficiency and encouraging the acceleration of the digital economy. *Jurnal Ekonomi*, 13(03), 173–179.

- Febriana, W., Anggriani, R., Sumadewa, I. N. Y., Widyawati, L., Noviansyah, N., & Faerrosa, L. (2025). Implementasi manajemen operasional sederhana untuk meningkatkan efisiensi produksi pada pelaku UMKM di Desa Beleka. *JPPMI*, 2(2).
- Imanto, T., Nisa, A. K., Sudrajat, A., Sholeha, R. S., & Dinata, R. (2025). Meningkatkan Produktivitas SDM Pelaku UMKM melalui Manajemen Waktu. *Kreasi Mahasiswa Manajemen*, 5(2), 51–57.
- Jufriyanto, M., Bintang Muslimah, T., Setiawan, A., & Purwanto, P. (2025). Analisis pengukuran produktivitas tenaga kerja UMKM Ikhtiar. *JPTI*.
- Lestari, I. G. A. (2019). Tenaga kerja berkualitas dan produktivitas UMKM. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Mahmud, S. N. F., Santoso, I. R., & Djuuna, R. F. (2023). Analisis pengaruh modal usaha dan tenaga kerja terhadap produksi IKM Karawo. *JASMIEN*.
- Malikhah, I. (2024). Implementasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja UMKM Terasi di Desa Kota Pari. *Maneggio*.
- Masruchiyyah, N., Murti, W., & Kurniati, A. (2024). Pemberdayaan SDM pada Era Digital untuk Meningkatkan Produktivitas UMKM. *Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan*, 14(1), 78–93.
- Matondang, K. A., Sijabat, A. M., & Simamora, J. (2024). Analisis kurva produksi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*.
- Mochklas, M., Panggayudi, D. S., Mauliddah, N., Sari, T. A. Y., & Maretasari, R. (2023). Motivasi kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas UMKM. *Ekuitas*, 7(3), 5475.
- Mursalin, M., Darmawati, T., Arafat, Y., & Maliah, M. (2023). Model Produktivitas Tenaga Kerja dan Daya Saing Industri Mikro Kecil. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(2).
- Musvira, M., & rekannya. (2022). Pengaruh modal, tenaga kerja, dan marketplace terhadap pendapatan UMKM di Kota Kendari. *VADDED: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*.
- Okumu, I. M., & lainnya. (2018). Labour productivity among SMEs: evidence from Uganda. *Innovation and Entrepreneurship*, 7(9).
- Pandia, W. D. B., Nirwana Sari, K. N., Sembiring, K. N., Gulo, P. P., & Sinaga, I. N. (2025). Analisis strategi manajemen operasional terhadap produktivitas UMKM. *JIMU*, 3(03), 1978–1987.
- Putri, R., Latipah, S., Nasution, S., & Zainarti, Z. (2025). Analisis Strategi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM. *Socius*, 2(12), 678–683.
- Ramadhan, T. G., & Wandi, D. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha, dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pelaku UMKM. *DESANTA*.
- Ridho, S. A., Adriyan, F., Windayati, D. R., & Abdilla, N. A. (2025). Produktivitas Karyawan UMKM: Perspektif Motivasi dan Lingkungan Kerja. *JIEM*, 3(8).

- Salsabila, D., Amelia, M., & Hidayaty, D. E. (2023). Strategi dalam meningkatkan produktivitas SDM UMKM Kedai Mysha. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Supriyanti, L., Puspitosari, H., & Perwitasari, R. (tahun). Peningkatan produktivitas UMKM PO ARF dengan teknologi & manajemen produksi. *Jurnal Masyarakat Mandiri*.
- Sunafiah, A. (2025). Pengaruh Pertumbuhan Unit UMKM dan Tenaga Kerja terhadap PDB Indonesia. *JIMEK*, 5(3).
- Widiastuti, G. A. K., & Marhaeni, A. A. I. N. (2024). Determinan Produktivitas Tenaga Kerja pada UMKM Bedetan Ikan Lemuru. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 13(6), 393–411.
- Yuwono, V. K., Soediro, M., & Grasielda, I. (2025). Pengaruh Penerapan SOP terhadap efektivitas kinerja dan kualitas produk UMKM. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 11(1), 59–66