

Strategi Peningkatan Keseimbangan Kehidupan Kerja Untuk Kesejahteraan Karyawan UMKM CV Jati Furniture Kemirahan Malang

Agung Suryo Prakoso
Universitas Negeri Malang

Madziatul Churiyah
Universitas Negeri Malang

Alamat: Jl. Semarang No.5, Sumbersari, Kec. Lowokwaru,
Kota Malang, Jawa Timur 65145

Korespondensi penulis: r.agung.2204139@students.um.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to provide an overview for SMEs about the strengths, weaknesses, opportunities and threats that companies have in determining strategies and their implementation related to the Work-Life Balance Strategy at CV Jati Kemirahan Malang which is used as a policy basis in making decisions to increase employee welfare according to the strategy The selected. With a case study research design, researchers conducted research on CV Jati Kemirahan Malang. This research uses primary and secondary data, namely questionnaires and performance reports. Using SWOT analysis to determine strengths, weaknesses, opportunities and threats to determine the right strategy. From the results of the SWOT analysis, namely expansion, CV Jati Kemirahan Malang must innovate and develop to be able to maintain and improve employee welfare. To support the strategy that has been set, CV Jati Kemirahan Malang needs help from the government and employees' families.*

Keywords: *Employee Welfare, Work-life balance, SWOT, MSMEs.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini memberikan gambaran bagi UMKM tentang kekuatan, kelemahan, kesempatan dan ancaman yang dimiliki perusahaan dalam menentukan strategi serta implementasinya yang berhubungan dengan Strategi Keseimbangan Kehidupan Kerja pada CV Jati Kemirahan Malang yang digunakan sebagai dasar kebijakan dalam pengambilan keputusan peningkatan kesejahteraan karyawan yang disesuaikan dengan strategi yang dipilih. Dengan rancangan penelitian studi kasus, peneliti melakukan penelitian pada CV Jati Kemirahan Malang. Penelitian menggunakan data primer dan sekunder, yaitu Kuesioner dan Laporan kinerja. Menggunakan analisis SWOT untuk menentukan kekuatan, kelemahan, kesempatan dan ancaman untuk menentukan strategi yang tepat. Dari hasil analisis SWOT yaitu ekspansi, CV Jati Kemirahan Malang harus melakukan inovasi dan pengembangan untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Untuk mendukung strategi yang telah ditetapkan, CV Jati Kemirahan Malang memerlukan bantuan dari pemerintah dan keluarga karyawan.

Kata kunci: Kesejahteraan Karyawan, Keseimbangan kehidupan kerja, SWOT, UMKM.

LATAR BELAKANG

Persaingan global menjadi sesuatu yang harus dihadapi oleh perusahaan apabila ingin bertahan dan harus memiliki keunggulan kompetitif untuk bersaing di pasar global (Huggins & Izushi, 2011). Dalam perkembangannya, hanya perusahaan yang terus berinovasi menghasilkan barang dan jasa dengan kualitas terbaik, yang dapat meneruskan persaingan. Lingkungan global membawa pengaruh pada perubahan strategi bisnis dan tujuan organisasi (Flaherty, 1996). Perubahan tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi topik yang semakin penting dalam dunia kerja saat ini. Bagi sebagian orang, bekerja adalah bagian dari hidup yang penting, namun kehidupan pribadi mereka juga sangat berarti. Oleh karena itu, penting bagi para karyawan untuk menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, terutama di lingkungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang menuntut tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi.

Tren meningkatnya beban kerja yang lebih tinggi dan kebutuhan untuk terus berada dalam ketersediaan yang lebih tinggi di kalangan karyawan UMKM seringkali menimbulkan masalah dalam mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut penelitian terbaru, karyawan UMKM mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dan berjuang untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat (Priyono, & Saraswati, 2023). Karyawan UMKM dihadapkan pada tuntutan dan tanggung jawab yang lebih besar yang seringkali mengarah pada tingkat stres yang lebih tinggi dan keseimbangan kerja-kehidupan yang tidak seimbang.

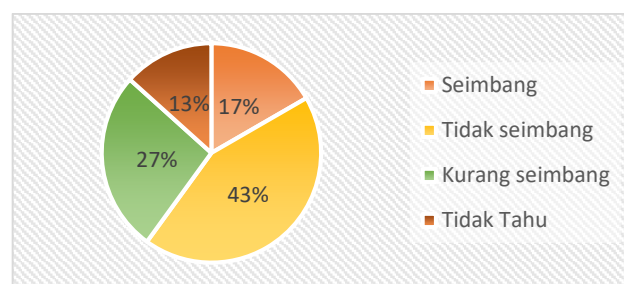
Keseimbangan kerja-kehidupan juga menjadi isu penting dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif di kalangan karyawan UMKM. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung lebih bahagia dan produktif di tempat kerja (Riskawati et al, 2023). Namun, pada karyawan UMKM, keadaan tersebut terkadang sulit dicapai karena beban kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya yang ada.

Selain itu, perkembangan teknologi dan era digital juga telah membawa dampak pada keseimbangan kerja-kehidupan karyawan UMKM. Penggunaan teknologi untuk bekerja di luar jam kerja kantor atau bekerja dari jarak jauh telah memperumit upaya mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat (Supriadi & Setiadi, 2023). Karyawan

UMKM seringkali merasa sulit untuk memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka karena teknologi telah menghilangkan batasan antara kedua aspek tersebut. Selain itu, teknologi juga meningkatkan tingkat kompetisi di antara pelaku UMKM, karena karyawan harus bersaing dengan pengusaha lain yang memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas mereka (Suryani, 2023). Hal ini dapat memperparah ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

CV Jati Kemirahan Malang sebagai UMKM merupakan perusahaan yang bergerak perajin furniture dan perkakas kayu di kota Malang. Di tengah pandemi COVID-19, industri furniture mengalami beberapa tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan waktu yang tersedia. Banyak pekerja mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan waktu keluarga karena mereka harus bekerja lebih lama dan dengan jadwal yang fleksibel. Pengaturan waktu kerja yang tidak jelas juga dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan waktu yang tersedia.

Beberapa perusahaan furniture mungkin juga mengalami peningkatan permintaan dari konsumen selama pandemi COVID-19, yang dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan bagi karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan waktu yang tersedia. Selain itu, pandemi COVID-19 dapat menyebabkan stres dan tekanan mental yang tinggi pada karyawan industri furniture, yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan waktu yang tersedia. Pernyataan mengenai bagaimana keseimbangan kehidupan karyawan telah dilakukan wawancara secara langsung dan berikut hasil dari wawancara tersebut dalam bentuk grafik.



Gambar 1. Pernyataan Langsung Karyawan Perusahaan mengenai keseimbangan kehidupan kerja, 2015

Bertitik tolak uraian diatas bahwa masih rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan UMKM, untuk itu perlu diteliti lebih lanjut permasalahan ini dengan mengadakan penelitian dengan judul “Strategi Peningkatan Keseimbangan Kehidupan Kerja Untuk Kesejahteraan Karyawan UMKM CV Jati Furniture Kemirahan Malang”.

KAJIAN TEORITIS

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah situasi di mana individu mampu mengatur dan berbagi tugas kerja, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya dengan cara menghilangkan konflik antara keluarga dan pekerjaan dan meningkatkan motivasi, produktivitas dan loyalitas. Keseimbangan kehidupan kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik kehidupan kerja yang bertujuan mendukung kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan keluarga dan kehidupan kerja (Dave& Purohit, 2016). Menurut Singh dan Khanna (2011), Keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep luas yang menetapkan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, rekreasi, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Schermerhorn et al (2020:314) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep luas yang mencakup prioritas yang tepat antara "pekerjaan" (karir dan tujuan) di satu sisi dan "kehidupan" di sisi lain, termasuk kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi dan keluarga. dan beberapa perkembangan spiritual. Menurut Bowie et al (2012) mendefinisikan Keseimbangan kehidupan kerja sebagai upaya seseorang untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih. Moorhead dan Griffin (2022) menjelaskan bahwa work-life balance merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kebutuhan profesional dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai keseimbangan antara waktu, emosi, dan sikap tentang tuntutan profesional (organisasi) dan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, sosial, kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi, dan diri sendiri. - Pengembangan dengan indikator: Keseimbangan dalam manajemen waktu, keseimbangan dalam memenuhi harapan, keseimbangan dalam partisipasi, dan keseimbangan dalam kepuasan. (Basalamah, Sinaga kaj Mursalim, 2023)

Dari penjelasan para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah cara menemukan titik kesepakatan antar 2 peran yang dirasakan oleh karyawan maupun di luar pekerjaan.

Kesejahteraan Karyawan

Menurut Panggabean (2007:96) kesejahteraan karyawan yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung kepada karyawan. Menurut Sedarmayant (2017; 7), kesejahteraan yang dimaksud di sini adalah keadaan yang dialami karyawan secara material yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan damai dalam kehidupannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:185) bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh para beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum program kesejahteraan karyawan merupakan segala jenis pembarayanan berupa uang (fasilitas dan tunjangan) yang tidak langsung diberikan kepada karyawan. Fasilitas dan tunjangan itu dapat digunakan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dimana jenis kesejahteraan yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya

Strategi

Strategi merupakan serangkaian komitmen dan tindakan yang terintegrasi dan terkoordinasi yang dirancang untuk mengeksploitasi kompetensi inti (*core competencies*) dan mendapatkan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) (Hitt et al, 2004 : 104). Strategi tersebut akan membentuk rencana besar tentang bagaimana perusahaan mencapai visi dan misinya (Wheelan et al, 2017 : 12). Strategi merupakan rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan bersaing perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.

Menurut Johnson et al (2020:29) Strategi adalah arah dan ruang lingkup sebuah organisasi dalam jangka panjang yang mencapai keuntungan bagi organisasi melalui konfigurasi sumber daya dalam lingkungan yang menantang, untuk memenuhi kebutuhan

pasar dan memenuhi harapan pemangku kepentingan. Siagian (2017:29) juga menyatakan Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

SWOT

Menurut Kotler (2012) mengemukakan bahwa analisis SWOT adalah evaluasi terhadap keseluruhan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Analisis SWOT digunakan untuk memahami kondisi internal dan eksternal perusahaan. Analisis lingkungan internal perusahaan meliputi analisis kekuatan (*Strength*) dan kelemahan (*Weakness*), sedangkan analisis eksternal perusahaan meliputi peluang (*opportunity*) dan ancaman (*Threat*). Analisis SWOT adalah identifikasi yang sistematis dari faktor – faktor internal dan eksternal yang mengacu pada asumsi bahwa suatu strategi yang efektif memaksimalkan kekuatan dan peluang serta meminimalkan kekurangan dan ancaman perusahaan. Teori – troeri yang membahas mengenai keunggulan bersaing bertujuan pada empat pokok bahasan yang termasuk dalam analisis SWOT, yaitu peluang dan ancaman serta kekuatan dan kelemahan (Barney et al,2023).

Dalam melakukan analisis SWOT dapat dilakukan dalam tiga tahap (Thompson *et al.*, 2010:14), diantaranya adalah: 1) mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki perusahaan, serta peluang dan ancaman yang dihadapi perusahaan, menggambarkan kesimpulan identifikasi yang telah dilakukan, menterjemahkan dalam keputusan strategis. Berikut tabel yang menjelaskan tentang Matrix TOWS menurut sebagaimana dijelaskan dalam

Tabel 1
Matrix SWOT

<i>External Factors</i>	<i>Opportunities</i>	<i>Threats</i>
Strength	SO Strategies <i>Use Strengths to take advantage of opportunities</i>	ST Strategies <i>Use Strengths to avoid threats</i>
Weakness	WO Strategies <i>Take advantage of opportunities by overcoming weaknesses</i>	WT Strategies <i>Defensive measure to minimize weaknesses and avoid threats</i>

Sumber : David (2019:180)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan studi kasus, dimana penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran keseimbangan kehidupan kerja melalui analisis SWOT, Menurut Rangkuti (2019:10) Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Data penelitian ini meliputi data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif bersumber dari laporan kinerja karyawan CV Jati Furniture Kemirahan Malang meliputi laporan kehadiran, laporan target produksi dan laporan evaluasi kinerja. Sedangkan data kualitatif diperoleh dari wawancara dengan informan, diantaranya: Pemilik, Penanggung jawab (Mandor), tukang dan kuli. Data kualitatif juga diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT melalui dua tahap, yaitu analisis eksternal dan analisis internal. Selanjutnya menyusun matrik untuk memberikan rangking terhadap faktor-faktor eksternal (EFAS) dan faktor internal (IFAS) berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil kuesioner. Analisis internal dilakukan dengan melakukan analisis terhadap faktor Keseimbangan kehidupan kerja: Waktu dan Fleksibilitas Kerja, Karir dan Pengembangan Pribadi, Dukungan Keluarga dan Kehidupan Pribadi serta Lingkungan Kerja dan Kesehatan. Berdasarkan matrik sebagaimana disusun dalam tahap pertama, selanjutnya akan ditentukan posisi perusahaan dalam kuadran Analisis SWOT sehingga dapat ditentukan strategi yang sebaiknya dipilih oleh CV Jati Furniture Kemirahan Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini sesuai dengan tahap-tahap analisis data sebagaimana dijelaskan dalam sub bab Metodologi Penelitian. Menurut Rangkuti (2018), SWOT adalah identitas berbagai factor secara sistematis untuk merumuskan strategi pelayanan. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan peluang namun secara bersamaan dapat meminimalkan kekurangan dan ancaman

Tabel 2. Matriks SWOT

<p style="text-align: right;">IF</p> <p style="text-align: left;">EF</p>	<p style="text-align: center;">Kekuatan (S)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fleksibilitas dalam menjadwalkan tugas dan jam kerja • Pengembangan karir dan pelatihan • Adanya pengaturan kerja yang jelas • Dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam pengembangan pribadi dan karir • Waktu istirahat yang memadai • Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan • Dukungan dari atasan dan rekan kerja untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan. • Lingkungan kerja yang aman 	<p style="text-align: center;">Kelemahan (W)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan pengaturan waktu kerja • Waktu lembur yang mendadak • Tekanan bekerja diluar jam kerja • Tidak ada jenjang karir • Tidak ada pelatihan di luar bidang perkayuan • Kurangnya program dukungan keluarga dan kesejahteraan karyawan • Atasan dan rekan kerja yang tidak memahami pentingnya kehidupan pribadi karyawan • Kurangnya waktu yang cukup untuk aktivitas di luar pekerjaan. • Lingkungan kerja kurang sehat
<p style="text-align: center;">Peluang (O)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan dari klien atau pelanggan • Perkembangan teknologi • Perubahan regulasi pemerintah yang dapat mempengaruhi waktu dan fleksibilitas kerja • Persaingan yang ketat di pasar kerja • Perubahan teknologi yang cepat • Kebijakan pemerintah yang dapat mempengaruhi kesempatan pengembangan karir • Tuntutan dari keluarga dan tanggung jawab yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan • Perubahan dalam lingkungan sosial dan budaya • Fluktuasi harga kebutuhan hidup yang dapat mempengaruhi kesejahteraan keluarga • Lingkungan kerja yang berbahaya • Peningkatan tekanan kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan karyawan • Perubahan regulasi pemerintah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja 	<p style="text-align: center;">Strategi SO</p> <p>Strategi SO yang mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan karyawan atau meningkatkan motivasi karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Karyawan akan merasa lebih berharga dan dihargai ketika mereka dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, atau menerima penghargaan atau insentif karena kontribusinya pada perusahaan.</p>	<p style="text-align: center;">Strategi WO</p> <p>Strategi WO yang meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan atau meningkatkan motivasi karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, mereka dapat merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penghargaan atau insentif dapat memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.</p>
<p style="text-align: center;">Ancaman (T)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gangguan Jam kerja akibat bencana • Gangguan waktu kerja akibat pandemi • Ketidakpastian ekonomi dan perusahaan yang dapat mengakibatkan kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir • Keluarga menginginkan pekerjaan yang lebih aman • Pandemi covid • Cacat fisik (Tuna Daksa) 	<p style="text-align: center;">Strategi ST</p> <p>Strategi ST yang meningkatkan efisiensi operasional atau mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Dengan meningkatkan efisiensi operasional, karyawan dapat memiliki waktu lebih banyak untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka tanpa harus bekerja terlalu keras. Karyawan juga dapat merasa lebih terlibat dan bernilai ketika mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang lebih baik.</p>	<p style="text-align: center;">Strategi WT</p> <p>Strategi WT yang meningkatkan efisiensi operasional atau mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Dengan meningkatkan efisiensi operasional, karyawan dapat merasa kurang stres dan lebih terorganisir dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, mereka dapat merasa lebih percaya diri dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan kualitas hidup kerja karyawan</p>

Tabel 3 Indikator dan bobot Kekuatan

No	Faktor Internal	Rating (Maksimal) 4	Bobot	Nilai
<i>Kekuatan (Strength)</i>				
1	Fleksibilitas dalam menjadwalkan tugas dan jam kerja	4	0,13	0,53
2	Pengembangan karir dan pelatihan	4	0,13	0,53
3	Adanya pengaturan kerja yang jelas	4	0,13	0,53
4	Dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam pengembangan pribadi dan karir	3	0,10	0,30
5	Waktu istirahat yang memadai	4	0,13	0,53
6	Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan	4	0,13	0,53
7	Dukungan dari atasan dan rekan kerja untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan.	3	0,10	0,30
8	Lingkungan kerja yang aman	4	0,13	0,53
Total		30	1	3,80

Sumber : Diolah peneliti (2023)

Tabel 4 Indikator dan bobot Kelemahan

No	Faktor Internal	Rating (Maksimal) 4	Bobot	Nilai
<i>Kelemahan (Weakness)</i>				
1	Keterbatasan pengaturan waktu kerja	3	0,18	0,53
2	Waktu lembur yang mendadak	2	0,06	0,06
3	Tekanan bekerja diluar jam kerja	1	0,12	0,24
4	Tidak ada jenjang karir	2	0,06	0,06
5	Tidak ada pelatihan di luar bidang perkayuan	1	0,06	0,06
6	Kurangnya program dukungan keluarga dan kesejahteraan karyawan	2	0,12	0,24
7	Atasan dan rekan kerja yang tidak memahami pentingnya kehidupan pribadi karyawan	2	0,12	0,24
8	Kurangnya waktu yang cukup untuk aktivitas di luar pekerjaan.	3	0,18	0,53
9	Lingkungan kerja kurang sehat	2	0,12	0,24
Total		17	1,00	2,18

Sumber : Diolah peneliti (2023)

Tabel 5 Indikator dan bobot Ancaman

No	Faktor Internal	Rating (Maksimal) 4	Bobot	Nilai
<i>Ancaman (Threat)</i>				
1	Gangguan Jam kerja akibat bencana	3	0,17	0,50
2	Gangguan waktu kerja akibat pandemi	4	0,22	0,89
3	Ketidakpastian ekonomi dan perusahaan yang dapat mengakibatkan kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir	3	0,17	0,50
4	Keluarga menginginkan pekerjaan yang lebih aman	3	0,17	0,50
5	Pandemi covid	3	0,17	0,50
6	Cacat Fisik (Tuna Daksa)	2	0,11	0,22
Total		18	1	3,11

Sumber : Diolah peneliti (2023)

Tabel 6 Indikator dan bobot Peluang

No	Faktor Internal	Rating (Maksimal) 4	Bobot	Nilai
Peluang (Opportunity)				
1	Tuntutan dari klien atau pelanggan	4	0,10	0,38
2	Perkembangan teknologi	3	0,07	0,21
3	Perubahan regulasi pemerintah yang dapat mempengaruhi waktu dan fleksibilitas kerja	3	0,07	0,21
4	Persaingan yang ketat di pasar kerja	4	0,10	0,38
5	Perubahan teknologi yang cepat	3	0,07	0,21
6	Kebijakan pemerintah yang dapat mempengaruhi kesempatan pengembangan karir	4	0,10	0,38
7	Tuntutan dari keluarga dan tanggung jawab yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan	4	0,10	0,38
8	Perubahan dalam lingkungan sosial dan budaya	3	0,07	0,21
9	Fluktuasi harga kebutuhan hidup yang dapat mempengaruhi kesejahteraan keluarga	4	0,10	0,38
10	Lingkungan kerja yang berbahaya	2	0,05	0,10
11	Peningkatan tekanan kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan karyawan	4	0,10	0,38
12	Perubahan regulasi pemerintah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja.	4	0,10	0,38
Total		42	1	3,62

Sumber : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil-hasil yang didapat dari analisis internal (IFAS) dan eksternal (EFAS), tahap selanjutnya adalah pemberian skor sebagaimana telah disajikan. Hasilnya dapat dirangkum dengan jumlah sebagai berikut :

Skor total Total Strength : 3,80

Skor Total Weakness : 2,18

Skor Total Opportunity : 3,62

Skor Total Threat : 3,11

Selanjutnya dapat digambarkan data matrik SWOT sebagai berikut :

Koordinat Analisis Internal:

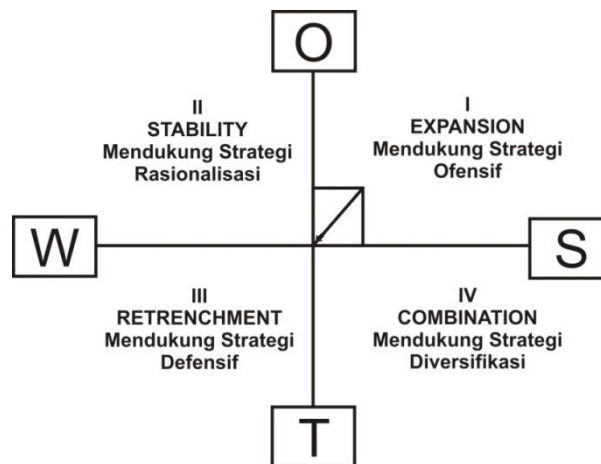
$$\text{Sumbu } x = (\text{Skor Kekuatan} - \text{Skor Kelemahan})/2 \Rightarrow (3,8 - 2,18) : 2 = 0,81$$

Koordinat Analisis Eksternal:

$$\text{Sumbu } y = (\text{Skor Peluang} - \text{Skor Ancaman})/2 \Rightarrow (3,62 - 3,11) : 2 = 0,26$$

Jadi, titik koordinatnya terletak pada (0,81 ; 0,26)

Berdasarkan nilai yang diperoleh dalam analisis tersebut, maka posisi CV Jati Furniture Kemirahan Malang dalam kuadran SWOT berikut ini:



Gambar 2. Hasil Kuadran Perhitungan SWOT

Dari kuadran SWOT menunjukkan bahwa ekspansi merupakan strategi pengembangan kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan kondisi perusahaan agar kesejahteraan karyawan dapat terjamin.

Strategi keseimbangan kehidupan kerja dengan menggunakan strategi Strength Opportunity (SO) bertujuan untuk memanfaatkan kekuatan perusahaan dan peluang yang ada untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Dalam strategi ini, perusahaan harus mempertimbangkan kekuatan internal yang dimilikinya, seperti sumber daya manusia yang berkualitas, budaya kerja yang inklusif, serta dukungan manajemen yang baik. Perusahaan juga harus mengidentifikasi peluang eksternal, seperti perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan pasar, atau perubahan regulasi yang dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan.

Salah satu cara untuk menggunakan strategi SO adalah dengan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan opsi untuk bekerja dari rumah, mengatur jadwal kerja yang lebih fleksibel, atau memperbolehkan karyawan untuk memiliki cuti yang lebih banyak. Fleksibilitas ini dapat membantu karyawan untuk membagi waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dan meningkatkan produktivitas mereka.

CV Jati Furniture Kemirahan Malang juga dapat menyediakan fasilitas kesehatan yang dapat membantu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Misalnya, perusahaan dapat menyediakan ruang meditasi, olahraga bersama, atau bahkan menyediakan layanan konseling untuk membantu karyawan mengatasi stres dan masalah pribadi lainnya. Hal ini dapat membantu karyawan untuk lebih baik mengelola waktu mereka dan meningkatkan kesehatan mental mereka.

Selain itu, CV Jati Furniture Kemirahan Malang dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karir mereka. Dengan memberikan kesempatan ini, karyawan dapat merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. CV Jati Furniture Kemirahan Malang juga dapat memperkenalkan program kesejahteraan karyawan yang dapat membantu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Misalnya, dapat memberikan bantuan untuk pengasuhan anak, asuransi kesehatan, atau tunjangan yang dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Terakhir, CV Jati Furniture Kemirahan Malang juga dapat mengadopsi teknologi dan alat kerja yang dapat membantu meningkatkan produktivitas dan fleksibilitas. Misalnya, perusahaan dapat memberikan laptop atau smartphone kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dari mana saja dan kapan saja. Hal ini dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan.

Secara keseluruhan, strategi SO dapat membantu CV Jati Furniture Kemirahan Malang untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Dengan memberikan fleksibilitas, menyediakan fasilitas kesehatan dan pelatihan, serta mengadopsi teknologi yang mendukung produktivitas, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan lebih positif bagi karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri.

Namun, perlu diingat bahwa strategi SO (strength - Opportunity) bukanlah satu-satunya cara untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan ini, seperti budaya kerja, sistem penghargaan, dan struktur organisasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor ini dan mengembangkan strategi yang tepat untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang optimal.

Selain itu, CV Jati Furniture Kemirahan Malang perlu memperhatikan kebutuhan dan preferensi individu karyawan dalam mengembangkan strategi keseimbangan kehidupan kerja. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan preferensi yang berbeda, sehingga perusahaan perlu menyesuaikan strategi keseimbangan kehidupan kerja dengan kebutuhan dan preferensi individu karyawan. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Dalam mengimplementasikan strategi keseimbangan kehidupan kerja dengan strategi SO, perusahaan juga perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur untuk mengevaluasi keberhasilan dan menyesuaikan strategi jika diperlukan. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk terus memperbaiki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, strategi keseimbangan kehidupan kerja dengan strategi SO dapat membantu perusahaan untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan positif bagi karyawan. Dengan memberikan fleksibilitas, menyediakan fasilitas kesehatan dan pelatihan, serta mengadopsi teknologi yang mendukung produktivitas, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Namun, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor lain dan menyesuaikan strategi dengan kebutuhan dan preferensi individu karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis SWOT yang dilakukan pada strategi keseimbangan kehidupan kerja, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa kekuatan (strengths) dan peluang (opportunities) yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tersebut. Kekuatan tersebut antara lain adanya kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kemampuan untuk menawarkan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Sementara itu, peluang terletak pada meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesehatan mental dan fisik, serta semakin banyaknya permintaan dari karyawan untuk memiliki fleksibilitas dalam menjalankan tugas. Namun, di sisi lain, terdapat juga beberapa kelemahan (weaknesses) dan ancaman (threats) yang perlu diperhatikan. Kelemahan tersebut antara lain adanya kecenderungan untuk mengabaikan kebutuhan karyawan dan kurangnya dukungan dari manajemen, sementara ancaman terletak pada persaingan yang semakin ketat di pasar kerja dan perubahan teknologi yang dapat membuat pekerjaan menjadi lebih intensif.

Berdasarkan analisis SWOT tersebut, strategi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan keseimbangan kehidupan kerja adalah strategi SO atau ekspansi. Dalam strategi ini, perusahaan dapat memanfaatkan kekuatan dan peluang yang dimiliki untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Contohnya, perusahaan dapat menawarkan fleksibilitas dalam jadwal kerja, menyediakan fasilitas untuk kesehatan mental dan fisik karyawan, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif. Dengan melakukan strategi ekspansi, perusahaan juga dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Namun, perusahaan harus tetap memperhatikan kelemahan dan ancaman yang ada, serta mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya. Misalnya, perusahaan dapat memperbaiki komunikasi dengan karyawan dan memberikan dukungan yang lebih besar dari manajemen, serta mengadopsi teknologi baru yang dapat membantu meningkatkan produktivitas tanpa mengorbankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran teoritis dan praktis yang dapat diberikan dalam mengembangkan strategi keseimbangan kehidupan kerja dengan strategi SO.

1. CV Jati Furniture Kemirahan Malang perlu memahami kebutuhan dan preferensi individu karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Untuk itu, perusahaan dapat melakukan survei atau konsultasi dengan karyawan untuk mengetahui apa yang mereka butuhkan dan harapkan dari lingkungan kerja. Dalam hal ini, teori-teori psikologi seperti teori kebutuhan Abraham Maslow dan teori keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dapat memberikan landasan teoritis yang berguna.
2. CV Jati Furniture Kemirahan Malang perlu mengadopsi teknologi yang mendukung produktivitas dan fleksibilitas karyawan, seperti penggunaan platform digital dan cloud computing.
3. CV Jati Furniture Kemirahan Malang perlu menyediakan fasilitas kesehatan dan pelatihan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menawarkan program kesehatan, seperti asuransi kesehatan dan kebugaran, serta pelatihan yang berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
4. CV Jati Furniture Kemirahan Malang perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur untuk mengevaluasi keberhasilan strategi keseimbangan kehidupan kerja dengan strategi SO dan menyesuaikan strategi jika diperlukan.
5. CV Jati Furniture Kemirahan Malang perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini dapat dilakukan dengan mempromosikan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti kerja dari rumah atau jadwal kerja yang fleksibel..

Dalam mengembangkan strategi keseimbangan kehidupan kerja dengan strategi SO, CV Jati Furniture Kemirahan Malang perlu mempertimbangkan berbagai faktor teoritis dan praktis yang berbeda dan menyesuaikan strategi dengan kebutuhan dan preferensi individu karyawan. Dengan demikian, CV Jati Furniture Kemirahan Malang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan positif bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pemilik CV Jati Kemirahan Malang beserta seluruh karyawan serta, pihak penyandang dana penelitian, dan pendukung penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Barney, J.B., Arikan, A.M. & Arikan, (2023) I. Does IB need a strategic theory of the firm?. *J Int Bus Stud.* <https://doi.org/10.1057/s41267-023-00606-1>
- Basalamah, M. S. A., Sinaga, S. R., & Mursalim, M. (2023). Faktor-Faktor Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 8498-8511.
- Bowie, V., Fisher, B. S., & Cooper, C. (Eds.). (2012). *Workplace violence*. Routledge.
- Dave, J., & Purohit, H. (2016). Work Life Balance and Perception: a conceptual framework. *The Clarion-International Multidisciplinary Journal*, 5(1), 98-104.
- David, F. R. (2019). *Strategic Management Value Edition+ 2019 Mylab Management with Pearson Etext--Access Card... Package*. Prentice Hall.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2022). *Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações*. Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Supriadi, Y. N., & Setiadi, I. K. (2023). PERAN MEDIASI QUALITY OF WORK LIFE YANG DIPENGARUHI BURNOUT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 285-300.
- Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Wanita Pekerja Profesional Di Wliayah Jakarta. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 188-198.
- Hitt, M. A., Boyd, B. K., & Li, D. (2004). The state of strategic management research and a vision of the future. In *Research methodology in strategy and management* (Vol. 1, pp. 1-31). Emerald Group Publishing Limited.
- Huggins, R., & Izushi, H. (Eds.). (2011). *Competition, competitive advantage, and clusters: the ideas of Michael Porter*. Oxford University Press.
- Johnson, G., Whittington, R., Regné, P., Angwin, D., & Scholes, K. (2020). *Exploring strategy*. Pearson UK.

- Kotler, Philip. 2012. Manajemen Pemasaran. Edisi tiga belas Bahasa. Indonesia. Jilid 1 dan 2. Jakarta : Erlangga.
- O'flaherty, B. (1996). Making room: The economics of homelessness. Harvard University Press.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2023). Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Paramedis: Mediasi Kepuasan Kerja di Era Pandemi. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 100-112.
- Rangkuti, Freddy,. (2018). Teknik membedah kasus bisnis Analisis SWOT. *Jakarta: Gramedia*.
- Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 7(1), 60-71.
- Schermerhorn Jr, J. R., Bachrach, D. G., & Wright, B. (2020). *Management*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Bumi Aksara.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188-206.
- Solihin, Ismail. 2012. Manajemen Strategik. Jakarta: Erlangga
- Thompson, L., Jeffries, M., & Topping, K. (2010). E-mentoring for e-learning development. *Innovations in Education and Teaching International*, 47(3), 305-315.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2017). *Strategic management and business policy* (Vol. 55). Boston: pearson.