

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Konsep Tenaga Kerja

##### 1. Pengertian Tenaga Kerja

Di dalam UU 13 Tahun 2003, setiap orang yang sudah mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat disebut sebagai tenaga kerja.<sup>1</sup> Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur atau usia.

Seperti dikatakan oleh S.Mulyadi bahwa tenaga kerja (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.<sup>2</sup> Pasar tenaga kerja tidak berbeda jauh dengan pasar barang yang ada menurut pandangan kaum klasik. Akan terjadi keseimbangan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja, apabila harga tenaga kerja (upah) cukup fleksibel.<sup>3</sup> Pada tingkat upah yang berlaku di pasar tenaga kerja semua orang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah yang berlaku tersebut sehingga tenaga kerja tidak akan mengalami pengangguran.

Tenaga kerja mencakup segala kerja manusia yang diarahkan untuk mencapai hasil produksi, baik berwujud jasa, fisik maupun mental. Tenaga

---

<sup>1</sup>Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 6.

<sup>2</sup>S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 59.

<sup>3</sup>Mulia Nasution, *Teori Ekonomi Makro: Pendekatan Pada Perekonomian Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1997, hlm. 30.

kerja meliputi buruh maupun manajerial. Karakter terpenting tenaga kerja dibandingkan dengan faktor produksi lain adalah karena mereka manusia, sehingga isu-isu kemanusiaan harus selalu diperhatikan. Beberapa isu penting ini misalnya: bagaimana hubungan antara tenaga kerja dengan faktor produksi lain, bagaimana memberi 'harga' atas tenaga kerja, serta bagaimana menghargai unsur-unsur keadilan, kejiwaan, moralitas dan unsur-unsur kemanusiaan lain dari tenaga kerja.<sup>4</sup>

## 2. Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerja sesuai dengan firman Allah:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS.An-Nahl (16) ayat 97)

Sedangkan Hadis Nabi yang berkaitan dengan bekerja dapat dikemukakan antara lain:

1. Dari Ibnu Umar r.a ketika Nabi ditanya: Usaha apakah yang paling baik? Nabi menjawab yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh dirinya sendiri dan semua jual beli yang baik.
2. HR. Imam Bukhari “Sebaik-baiknya makanan yang dikonsumsi seseorang adalah makanan yang dihasilkan oleh kerja kerasnya dan sesungguhnya Nabi Daud as mengkonsumsi makanan dari hasil keringatnya (kerja keras)”.

<sup>4</sup> M.B. Hendarie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Ekonosia, Jakarta, 2003, hlm.95

Al- Qur'an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Allah berfirman dalam QS. Al-Balad ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya: *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah*” (QS. Al-Balad ayat 4)

Al-Qur'an juga mengajarkan prinsip mendasar mengenai tenaga kerja, yaitu menyatakan:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

“Dan bahwasanya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm [53]: 39).<sup>5</sup>

Menurut ayat ini, tidak ada jalan tol atau jalan yang mudah menuju kesuksesan. Jalan menuju kemajuan dan kesuksesan di dunia ini adalah melalui perjuangan dan usaha. Semakin keras orang bekerja, semakin tinggi pula imbalan yang akan mereka terima.

Menurut Nabi Muhammad SAW: “Allah mencintai orang yang bekerja dan berjuang untuk memenuhi nafkahnya” dan “mencari yang halal adalah kewajiban sesudah kewajiban utama (seperti shalat, berpuasa, dan iman kepada Allah).”

Kerja adalah sedemikian mulia dan terhormatnya sehingga para Nabi yang merupakan manusia yang paling mulia pun melibatkan diri dalam kerja dan kemudian bekerja keras untuk mencari nafkah. Zubair bin al-Awwam melaporkan bahwa Rasulullah SAW bersabda:

“Seseorang di antara kalian mengambil tali dan kemudian datang dengan setumpuk kayu di punggungnya untuk dia jual, dan dengan itu Allah menjaga kehormatannya, itu lebih baik daripada ia minta-minta pada manusia, baik diberi maupun tidak.” (HR. Bukhari)<sup>6</sup>

<sup>5</sup>Muhammad Syarif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, Kencana, Jakarta, 2012, hlm. 186.

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm. 188.

### 3. Penawaran Tenaga Kerja

Secara umum penyediaan (penawaran) tenaga kerja suatu negara atau daerah dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jumlah penduduk, tenaga kerja, pendidikan, perkembangan ekonomi dan lain sebagainya. Semakin sempitnya daya serap sektor modern terhadap perluasan kesempatan kerja telah menyebabkan sektor tradisional merupakan tempat penampungan angkatan kerja. Lapangan kerja terbesar yang dimiliki Indonesia berada pada sektor informal. Hal ini disebabkan karena sektor informal mudah dimasuki oleh para pekerja karena tidak banyak memerlukan modal, kepandaian dan ketrampilan.

Besar kecilnya elastisitas permintaan terhadap tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memungkinkan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi lainnya, elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan dan elastisitas persediaan dari faktor produksi pelengkap lainnya. Semakin kecil mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas permintaan akan tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi, semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja dan semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap dalam produksi semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja.

Penawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja merupakan penjumlahan secara horizontal dari penawaran tenaga kerja individual<sup>7</sup>. Analisis penawaran individual tampak lebih kompleks karena preferensi tentang jam kerja yang ditawarkan berkaitan dengan tingginya upah. Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus<sup>8</sup>. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk

---

<sup>7</sup> Soeharno, *Teori Mikroekonomi*, CV. Andi Offset, Yogyakarta, 2009, hlm. 215.

<sup>8</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 107.

menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, apakah digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (tidak produktif tetapi konsumtif, atau merupakan kombinasi dari keduanya).

Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka kebutuhan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Maksudnya, apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja.

Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam suatu jenis pekerjaan sangat besar perannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan. Di dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.

#### **4. Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil.<sup>9</sup> Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh:

##### **a. Perubahan tingkat upah**

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biayaproduksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naiknya akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, mengurangi konsumsi atau

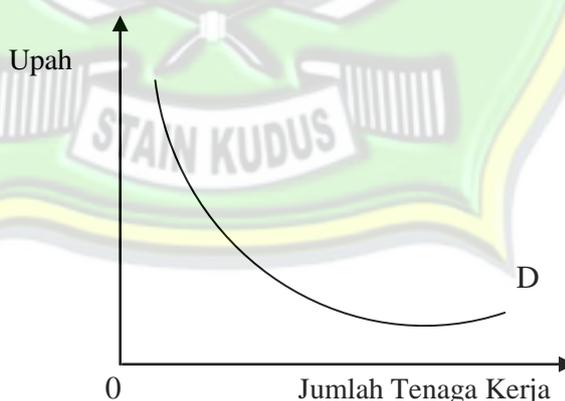
---

<sup>9</sup>*Ibid.*, hlm. 105.

bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan produsen akan mengalami hasil produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi atau *scale effect*.

- 2) Produsen akan lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi seperti ini terjadi apabila upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi kerja. Baik efek skala produksi maupun efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negatif seperti tampak pada kurva dibawah ini.

**Gambar 2.1**  
**Kurva Permintaan Tenaga Kerja**



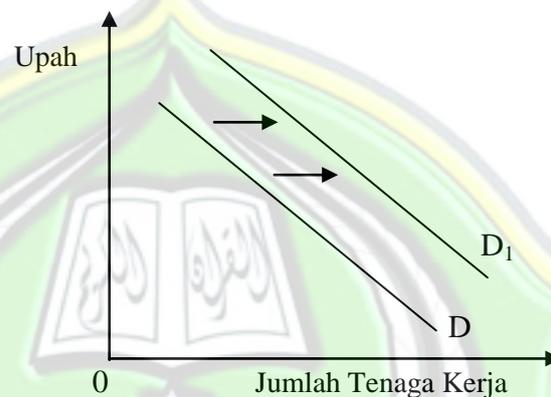
Sumber : Ehrenberg dan Smith , 1994 :37

- b. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen.  
Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga

kerjanya. Keadaan ini mengakibatkan kurva permintaan tenaga kerja tergeser kekanan. Menggesernya kurva permintaan tenaga kerja kekanan menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang diminta adalah bertambah besar pada semua tingkat upah berlaku.

**Gambar 2.2**

**Kurva Permintaan Tenaga Kerja akan bergeser ke kanan karena peningkatan jumlah produksi**



Sumber : Ehrenberg dan Smith , 1994 : 38

c. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah, akibatnya permintaan tenaga kerja akan meningkat.

Elastisitas permintaan akan tenaga kerja diartikan sebagai persentase perubahan permintaan akan tenaga kerja atau naik turunnya permintaan tenaga kerja yang disebabkan oleh perubahan satu persen pada tingkat upah. Besar kecilnya elastisitas tergantung dari empat (4) faktor, yaitu <sup>10</sup>:

- a. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain, misalnya modal.
- b. Elastisitas permintaan terhadap barang yang di hasilkan.

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm. 43.

- c. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi pelengkap lainnya.

### 5. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dibedakan dalam dua golongan pasar tenaga kerja (*dual labor market*), yaitu pasar tenaga kerja utama atau *primary labor market* dan pasar kerja biasa atau *secondary labor market*. Perbedaan keduanya ditunjukkan tabel 2.1 sebagai berikut<sup>11</sup> :

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan *primary* dan *secondary labor market***

<i>Primary labor market</i>	<i>Secondary labor market</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skala perusahaan besar</li> <li>• Manajemen perusahaan yang baik</li> <li>• Tingkat pendidikan dan ketrampilan tinggi</li> <li>• Produktivitas kerja karyawan tinggi</li> <li>• Upah tinggi</li> <li>• Jaminan sosial yang baik</li> <li>• Lingkungan pekerjaan yang menyenangkan</li> <li>• Disiplin kerja pegawai tinggi</li> <li>• Tingkat absensi rendah</li> <li>• Jumlah perpindahan pegawai biasanya kecil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skala perusahaan kecil</li> <li>• Manajemen perusahaan kurang baik</li> <li>• Tingkat pendidikan dan ketrampilan rendah</li> <li>• Produktivitas kerja rendah</li> <li>• Upah rendah</li> <li>• Jaminan sosial kurang baik</li> <li>• Lingkungan pekerjaan kurang menyenangkan</li> <li>• Disiplin karyawan rendah</li> <li>• Tingkat absensi tinggi</li> <li>• Karyawan sering berpindah-pindah pekerjaan</li> </ul>

Pada dasarnya tenaga kerja adalah tidak homogen akan tetapi bersifat heterogen, sehingga terdapat beberapa pasar tenaga kerja seperti pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik. Pasar tenaga kerja terdidik adalah pasar tenaga kerja yang membutuhkan persyaratan dengan kualifikasi khusus yang biasanya diperoleh melalui jenjang pendidikan formal dan membutuhkan waktu yang lama serta biaya

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 110.

pendidikan yang cukup besar. Sehingga dalam pemenuhanya baik pengusaha maupun tenaga kerjanya sendiri membutuhkan waktu yang relatif lama karena masing-masing mencari penyesuaian dengan yang diinginkan. Sedangkan pasar tenaga kerja tidak terdidik merupakan pasar kerja yang menawarkan dan meminta tenaga kerja yang tidak membutuhkan kualifikasi khusus dan tingkat pendidikan yang relatif rendah.

Perbedaan lingkungan kerja juga mempengaruhi efektivitas pasar tenaga kerja, misalnya dalam sektor pemerintah dan sektor swasta. Analisa pasar kerja berdasarkan pendekatan penggunaan tenaga kerja (*labor utilization approach*) ternyata sangat rumit dan sulit dilaksanakan, terutama di Negara-negara berkembang. Sebab, didalam sistem pendekatan penggunaan tenaga kerja memperhitungkan adanya masalah pengangguran dan setengah pengangguran. Sedangkan tenaga kerja setengah menganggur tersebut sangat dipengaruhi oleh masalah produktivitas dan tingkat pendapatan dari tenaga kerja masih sulit untuk diukur secara tepat.

## **6. Kesempatan Kerja**

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah serta, per kembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing.

Bertitik tolak, dari kebijaksanaan tersebut maka dalam rangka mengatasi masalah perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, Departemen Tenaga Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2002

tentang Ketenagakerjaan memandang perlu untuk menyusun program yang mampu baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mendorong penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran. Program-program ini dituangkan dalam kebijaksanaan pokok Sapta Karya Utania yang terdiri dari:<sup>12</sup>

1. Perencanaan tenaga kerja nasional
2. Sistem informasi dan bursa tenaga kerja yang terpadu
3. Tenaga kerja pemuda mandiri profesional
4. Pemagangan
5. Hubungan industrial Pancasila dan perlindungan tenaga kerja
6. Ekspor tenaga kerja
7. Pengembangan organisasi

## **B. Usaha Kecil dan Menengah (UKM)**

### **1. Pengertian Usaha Kecil dan Menengah (UKM)**

Beberapa lembaga atau instansi bahkan UU memberikan definisi Usaha Kecil Menengah (UKM), diantaranya adalah UU No. 20 Tahun 2008, Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Menkop dan UKM), serta Badan Pusat Statistik (BPS). Definisi UKM yang disampaikan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

- a. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tersebut.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 10.

<sup>13</sup>Tulus T.H. Tambunan, *UMKM Di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2009, hlm. 16.

Menurut UU No 20 Tahun 2008 ini, yang disebut dengan Usaha Kecil adalah entitas yang memiliki kriteria sebagai berikut : (1) kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan (2) memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah). Sementara itu, yang disebut dengan Usaha Menengah adalah entitas usaha yang memiliki kriteria sebagai berikut kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan (2) memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

- b. Menurut Kementerian Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Menkop dan UKM), bahwa yang dimaksud dengan Usaha Kecil (UK), termasuk Usaha Mikro (UMI), adalah entitas usaha yang mempunyai memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, dan memiliki penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000.sampai Rp. 2.500.000.000. Sementara itu, Usaha Menengah (UM) merupakan entitas usaha milik warga negara Indonesia yang memiliki kekayaan bersih lebih besar dari Rp 500.000.000 s.d. Rp 10.000.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan.
- c. Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan definisi UKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja. Usaha kecil merupakan entitas usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 s.d 19 orang, sedangkan usaha menengah merupakan entitas usaha yang memiliki tenaga kerja 20 s.d. 99 orang.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi Usaha Kecil Menengah (UKM) adalah usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih dari Rp. 50 juta sampai paling banyak Rp. 500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300 juta sampai dengan paling banyak Rp. 2,5 miliar. Sedangkan usaha menengah adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500 juta sampai dengan paling banyak Rp. 10 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2,5 miliar sampai dengan paling banyak Rp. 50 miliar.

## 2. Kriteria Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Suatu komite untuk pengembangan ekonomi mengajukan konsep tentang usaha kecil dan menengah dengan lebih menekankan pada kualitas atau mutu daripada kriteria kuantitatif untuk membedakan perusahaan usaha kecil, menengah dan besar. Ada empat aspek yang dipergunakan dalam konsep UKM tersebut, yaitu: kepemilikan, operasinya terbatas pada lingkungan atau kumpulan pemodal, wilayah operasinya terbatas pada lingkungan sekitar meskipun pemasaran dapat melampaui wilayah lokalnya, serta ukuran dari perusahaan lainnya dalam bidang usaha yang sama. Ukuran yang dimaksud bisa jumlah pekerja atau karyawan atau satuan lainnya yang signifikan.

Kriteria usaha kecil adalah sebagai berikut<sup>14</sup> :

- a. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 2.500.000.000,00 (dua miliar lima ratus juta rupiah).

---

<sup>14</sup> Achma Hendra Setiawan, *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kota Semarang*, JEJAK Vol. 3 No. 1, Maret 2010, hlm. 42.

Selanjutnya, usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha menengah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tersebut.

Adapun kriteria usaha menengah adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai paling banyak Rp. 10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau
2. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000,00 (dua miliar lima ratus juta rupiah) sampai paling banyak Rp. 50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah).

Kedua, menurut kategori Badan Pusat Statistik (BPS), industri besar adalah perusahaan dengan karyawan atau tenaga kerja 100 orang ke atas. Industri sedang adalah perusahaan dengan tenaga kerja antara 20 – 99 orang, industri kecil adalah perusahaan dengan tenaga kerja antara 5 – 19 orang dan industri rumah tangga punya tenaga kerja kurang dari 5 orang. Dengan demikian, UKM adalah suatu usaha yang tenaga kerjanya antara 5 – 99 orang.

Industri kecil juga dapat di definisikan sebagai suatu badan usaha baik formal maupun informal serta perorangan maupun kelompok yang menjalankan proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa dalam skala kecil dan menengah dan IKM adalah suatu usaha industri dengan skala kecil dan menengah yang memiliki jumlah tenaga kerja antara 5 sampai dengan 99 orang.<sup>15</sup> Selain menggunakan nilai moneter sebagai kriteria, sejumlah lembaga pemerintah, seperti Departemen Perindustrian dan Badan Pusat Statistik (BPS), selama ini juga menggunakan jumlah

---

<sup>15</sup>Fauziah, *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palu Periode 2000-2013*, E-Jurnal Katalogis, Vol. 3 No. 1, Januari 2015, hlm. 138-146.

pekerja sebagai ukuran untuk membedakan skala usaha antara usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, usaha besar. Pengelompokan industri dengan cara ini dibedakan menjadi 4 yaitu :

1. Perusahaan/industri Besar jika memperkerjakan 100 orang atau lebih
2. Perusahaan/industri Sedang jika memperkerjakan 20 sampai 99 orang
3. Perusahaan/industri Kecil jika memperkerjakan 5 sampai 19 orang
4. Industri Kerajinan Rumah Tangga jika memperkerjakan kurang dari 3 orang (termasuk tenaga kerja yang tidak dibayar)

Meskipun beberapa definisi mengenai usaha kecil dan usaha menengah beragam, namun kenyataannya usaha kecil mempunyai karakteristik yang hampir sama<sup>16</sup> :

1. Tidak adanya pembagian tugas yang jelas antara bidang administrasi dan operasi. Kebanyakan industri kecil dikelola oleh perorangan yang merangkap sebagai pemilik sekaligus pengelola perusahaan, serta memanfaatkan tenaga kerja dari keluarga dan kerabat dekatnya.
2. Rendahnya akses industri kecil terhadap lembaga-lembaga kredit formal sehingga mereka cenderung menggantungkan pembiayaan usahanya dari modal sendiri atau sumber-sumber lain seperti keluarga, kerabat, pedagang perantara, bahkan rentenir.
3. Sebagian usaha kecil ditandai dengan belum dipunyainya status badan hukum.

### **3. Peran Usaha Kecil dan Menengah (UKM)**

Pemberdayaan masyarakat yang dilakukan secara terstruktur dengan arah produktivitas dan daya saing adalah tujuan dan peran UKM dalam menumbuhkan wirausahawan yang tangguh. Secara umum UKM dalam perekonomian nasional memiliki peran:

- a. Sebagai pemeran utama dalam kegiatan ekonomi
- b. Penyedia lapangan kerja terbatas

---

<sup>16</sup> Suhardjono, *Manajemen Perkreditan: Usaha Kecil dan Menengah*, AMP YKPN, Yogyakarta, 2003, hlm. 33.

- c. Pemain penting dalam pengembangan perekonomian lokal dan pemberdayaan masyarakat
- d. Pencipta pasar baru dan sumber inovasi, serta kontribusinya terhadap neraca pembayaran.

Apabila dibandingkan dengan industri skala besar, sub sektor industri kecil memiliki beberapa kebaikan. Usaha kecil, dengan karakteristik skalanya yang serba terbatas ternyata memiliki sejumlah kekuatan. Kekuatan yang dimaksud terletak pada kemampuan melakukan fleksibilitas dalam menghadapi berbagai tantangan lingkungan. Diantara sejumlah kekuatan yang ada pada usaha kecil adalah sebagai berikut<sup>17</sup> :

1. Mengembangkan kreativitas usaha baru
2. Melakukan inovasi
3. Ketergantungan usaha besar terhadap usaha kecil
4. Daya tahan usaha kecil pasca krisis tahun 1989

Sebaliknya dari sejumlah kekuatan ternyata usaha kecil juga tidak luput dari faktor kelemahan. Faktor kelemahan juga disebabkan oleh karakteristik ukurannya yang kecil. Diantara kelemahan-kelemahan yang melekat kepada usaha kecil antara lain:<sup>18</sup>

1. Terbatasnya penguasaan kompetensi bidang usaha
2. Lemahnya kelemahan manajemen
3. Tingkat kegagalan yang tinggi
4. Terbatasnya sumber daya yang dimiliki.

Selain itu industri kecil adalah industri yang mampu bertahan dalam menghadapi dinamika kehidupan ekonomi yang terjadi. Industri kecil tidak mempunyai strategi formal ataupun strategi tertulis secara formal. Dari perspektif dunia, diakui bahwa usaha kecil dan menengah (UKM) memainkan suatu peran yang sangat vital di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di Negara-Negara sedang berkembang, tetapi juga di Negara-Negara maju. Di Negara maju, UKM

---

<sup>17</sup>Mulyadi Nitisusastro, *Kewirausahaan & Manajemen Usaha Kecil*, Alfabeta, Jakarta, 2009, hlm. 38-39.

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm.40.

sangat penting tidak hanya karena kelompok usaha tersebut menyerap paling banyak tenaga kerja dibandingkan usaha besar seperti halnya di Negara sedang berkembang, tetapi juga di banyak Negara kontribusinya terhadap pembentukan atau pertumbuhan *Produk Domestic Bruto* (PDB) paling besar dibandingkan kontribusi dari usaha besar.<sup>19</sup>

Pada pasca krisis tahun 1997 di Indonesia, UKM dapat membuktikan bahwa sektor ini dapat menjadi tumpuan bagi perekonomian nasional. Hal ini dikarenakan UKM mampu bertahan dibandingkan dengan usaha besar yang cenderung mengalami keterpurukan. Hal tersebut dibuktikan dengan semakin bertambahnya jumlah UKM setiap tahunnya. Posisi tersebut menunjukkan bahwa UKM berpotensi menjadi wadah pemberdayaan masyarakat dan penggerak dinamika perekonomian.

#### 4. Hambatan Dalam Pengelolaan Usaha Kecil

Berbagai kendala yang menyebabkan kelemahan serta hambatan bagi pengelolaan suatu usaha kecil di antaranya masih menyangkut faktor intern dari usaha kecil itu sendiri serta beberapa faktor ekstern, hambatan tersebut antara lain:<sup>20</sup>

1. Umumnya pengelola *small-business* merasa tidak memerlukan ataupun tidak pernah melakukan studi kelayakan, penelitian pasar, analisis perputaran uang tunai/kas, serta berbagai penelitian lain yang diperlukan suatu aktivitas bisnis.
2. Tidak memiliki perencanaan sistem jangka panjang, sistem akuntansi yang memadai, anggaran kebutuhan modal, struktur organisasi dan pendelegasian wewenang, serta alat-alat kegiatan manajerial lainnya (perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian usaha) yang umumnya diperlukan oleh suatu perusahaan bisnis yang *profit-oriented*.
3. Kekurangan informasi bisnis, hanya mengacu pada intuisi dan ambisi pengelola, lemah dalam promosi.

---

<sup>19</sup> Tulus T.H. Tambunan, *Op.Cit*, hlm. 1.

<sup>20</sup>Subanar, Harimukti, *Manajemen Usaha Kecil, Edisi Pertama*, BPFE, Yogyakarta, 1998, hlm.8.

4. Kurangnya petunjuk pelaksanaan teknis operasional kegiatan dan pengawasan mutu hasil kerja dan produk, serta sering tidak konsisten dengan ketentuan *order*/pesanan, yang mengakibatkan klaim atau produk yang ditolak.
5. Tingginya *Labour Turn-Over* (PHK)
6. Terlalu banyak biaya-biaya yang di luar pengendalian serta utang yang tidak bermanfaat, juga tidak dipatuhinya ketentuan-ketentuan pembukuan standar.
7. Pembagian kerja tidak proporsional, sering terjadi pengelola memiliki pekerjaan yang melimpah atau karyawan yang bekerja di luar batas jam kerja standar.
8. Kesulitan modal kerja atau tidak mengetahui secara tepat berapa kebutuhan modal kerja, sebagai akibat tidak adanya perencanaan kas.
9. Persediaan yang terlalu banyak, khususnya jenis barang-barang yang salah (kurang laku).
10. Lain-lain yang menyangkut mist-manajemen dan ketidakpedulian pengelola terhadap prinsip- prinsip manajerial.
11. Risiko dan utang-utang kepada pihak ketiga ditanggung oleh kekayaan pribadi pemilik.
12. Perkembangan usaha tergantung pada pengusaha yang setiap waktu dapat berhalangan karena sakit atau meninggal.
13. Sumber modal terbatas pada kemampuan pemilik.
14. Perencanaan dan program pengendalian tidak ada atau belum pernah merumuskannya.

Secara garis besar, tantangan yang dihadapi pengusaha kecil dapat dibagi dalam dua kategori. Pertama, bagi pengusaha kecil dengan omzet kurang dari Rp50 juta per bulan atau lebih dikenal dengan usaha mikro, umumnya tantangan yang dihadapi adalah bagaimana menjaga kelangsungan hidup usahanya.<sup>21</sup> Mereka umumnya tidak membutuhkan

---

<sup>21</sup> Suhardjono, *Manajemen Perkreditan Usaha Kecil dan Menengah*, AMP YKPN, Yogyakarta, 2003, hlm.39.

yang besar untuk ekspansi produksi. Biasanya modal yang diperlukan sekedar membantu kelancaran *cashflow* saja. Bisa dipahami bila kredit dari Bank Perkreditan Rakyat (BPR), Bank Kredit Kecamatan (BKK), Kupedes dari BRI, dan Tempat Pelayanan Simpan Pinjam (TPSP)- KUD amat membantu modal kerja mereka.

Kedua, bagi pengusaha kecil dengan omzet antara Rp 50 juta hingga Rp 1 miliar per bulan. Tantangan yang dihadapi jauh lebih kompleks. Umumnya mereka mulai memikirkan untuk melakukan ekspansi usaha lebih jauh. Berdasarkan pengamatan Pusat Konsultasi Pengusaha Kecil UGM, urutan prioritas permasalahan yang dihadapi oleh pengusaha kecil jenis ini adalah:<sup>22</sup>

1. Masalah belum dipunyainya sistem administrasi keuangan dan manajemen yang baik karena belum dipisahkannya kepemilikan dan pengelolaan perusahaan.
2. Masalah bagaimana menyusun proposal dan membuat studi kelayakan untuk memperoleh pinjaman dari bank maupun ventura karena kebanyakan pengusaha kecil mengeluh berbelitnya prosedur mendapatkan kredit.
3. Masalah menyusun perencanaan bisnis karena persaingan dalam merebut pasar semakin ketat.
4. Masalah terhadap akses teknologi terutama bila pasar dikuasai oleh perusahaan/grup bisnis tertentu dan selera konsumen cepat berubah.
5. Masalah memperoleh bahan baku terutama karena adanya persaingan yang ketat dalam mendapatkan bahan baku.
6. Masalah perbaikan kualitas barang dan efisiensi terutama bagi yang sudah menggarap pasar ekspor karena selera konsumen cepat berubah.

### **C. Penyerapan Tenaga Kerja pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM)**

#### **1. Perencanaan Tenaga Kerja**

---

<sup>22</sup> Suhardjono, *Op.Cit.*, hlm. 39.

Salah satu definisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Berarti bahwa apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi lebih tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.<sup>23</sup> Tepat dalam hubungan ini harus dilihat secara kontekstual dalam arti dikaitkan dengan tiga hal, yaitu:

- a. Penunai kewajiban sosial organisasi
- b. Pencapaian tujuan organisasi
- c. Pencapaian tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan

Tuntutan menyelenggarakan fungsi perencanaan sumber daya manusia dengan baik terlihat lebih jelas lagi apabila diingat bahwa dalam usaha mencapai tiga hal tersebut diatas, setiap organisasi dihadapkan kepada berbagai faktor yang berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya.

Sesungguhnya tidak banyak hal dalam manajemen, termasuk manajemen sumber daya manusia, yang dapat dinyatakan secara aksiomatik. Akan tetapi dalam hal perencanaan dapat dikatakan secara kategorikal bahwa perencanaan mutlak perlu, bukan hanya karena setiap organisasi pasti menghadapi masa depan yang selalu diselimuti oleh ketidakpastian, akan tetapi juga sumber daya yang dimiliki selalu terbatas pada tujuan yang dicapai.

## 2. Manfaat Perencanaan Tenaga Kerja

---

<sup>23</sup> Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi I*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996, hlm.41.

Situasi keterbatasan itu memberikan petunjuk bahwa sumber daya, sumber daya dan sumber daya manusia harus direncanakan dan digunakan sedemikian rupa sehingga diperoleh manfaat yang semaksimal mungkin. Perencanaan yang matang memungkinkan hal itu terjadi. Terdapat paling sedikit enam manfaat yang dapat dipetik melalui suatu perencanaan sumber daya manusia yang matang, yaitu:<sup>24</sup>

- a. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. Merupakan hal yang wajar bahwa apabila seseorang mengambil keputusan tentang masa depan yang diinginkan, ia berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya sekarang.
- b. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan ketrampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.
- c. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
- d. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting adalah penanganan informasi ketenagakerjaan.
- e. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi. salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan tenaga kerja baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan dan bergabagai sasaranya.

---

<sup>24</sup> Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 44.

### 3. Penyerapan Tenaga Kerja

Penarikan tenaga kerja merupakan langkah pertama di dalam menyediakan sumber daya manusia bagi organisasi kewiraswastaan setiap kali terdapat posisi yang kosong. Penarikan tenaga kerja adalah penyaringan awal dari calon sumber daya manusia yang tersedia untuk mengisi suatu posisi.<sup>25</sup> Handoko mendefinisikan penyerapan tenaga kerja sebagai jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu.<sup>26</sup> Terserapnya penduduk bekerjadisebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat diartikan sebagai permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian.

Artinya bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.

Atau bisa juga dikatakan bahwa penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu unit usaha atau lapangan pekerjaan. Penyerapan tenaga kerja ini akan menampung semua tenaga kerja apabila unit usaha atau lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Adapun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha atau instansi di mana seseorang bekerja atau pernah bekerja.

---

<sup>25</sup> Mansyur Wiratmo, *Pengantar Kewiraswastaan Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*, BPFE, Yogyakarta, 2009, hlm. 124.

<sup>26</sup>Handoko, T.hani, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1995, hlm.105.

Pasar tenaga kerja di Indonesia dapat dibedakan atas sektor formal dan informal.<sup>27</sup> Sektor formal mencakup perusahaan yang mempunyai status hukum, pengakuan dan izin resmi serta umumnya berskala besar. Sebaliknya sektor informal merupakan sektor dengan kegiatan usaha umumnya sederhana, skala usaha relatif kecil, umumnya sektor informal tidak berbadan hukum, usaha sektor informal sangat beragam. Dalam hal ini UKM merupakan salah satu indikasi dari sektor informal.

#### 4. Faktor-faktor Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

##### a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya, akan tetapi harus diperhitungkan karena pertumbuhan dan perkembangan tersebut pasti berpengaruh, baik secara positif maupun negatif terhadap organisasi. Faktor eksternal tersebut antara lain:<sup>28</sup>

##### 1) Bidang Ekonomi

Tidak dapat disangkal bahwa situasi perekonomian tidak bisa diperhitungkan meskipun suatu organisasi mungkin tidak dapat berbuat banyak dalam hal mengambil langkah-langkah tertentu untuk mempengaruhi situasi nyata yang dihadapinya.

##### 2) Fluktuasi

Fluktuasi yang terjadi seperti inflasi, stagflasi, resesi, depresi, tingkat pengangguran, tingkat suku bunga dan lain sebagainya merupakan aspek-aspek perekonomian yang harus selalu diperhitungkan. Harus diakui bahwa tidak mudah

---

<sup>27</sup> Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 90

<sup>28</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi I*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996, hlm. 49

memperhitungkan faktor-faktor tersebut, karena sifat perekonomian dewasa ini yang ditandai oleh ketergantungan bukan hanya pada tingkat domestik, akan tetapi juga pada tingkat multilateral, regional dan bahkan global.

### 3) Bidang Politik

Resonansi perubahan yang terjadi di bidang politik terasa pula pada semua bidang dan segi kehidupan, pada tingkat individual, tingkat organisasional, tingkat masyarakat dan bahkan juga pada tingkat Negara. Jika sebagai akibat perubahan yang terjadi di bidang politik terjadi pula perubahan di bidang militer, ekonomi, sosial budaya dan pendidikan, tentunya implikasinya terhadap ketenagakerjaan akan menjadi sangat luas, suatu hal yang perlu diperhitungkan secara matang.

### 4) Bidang Perundang-undangan

Telah umum diketahui bahwa eksistensi dan kelangsungan hidup suatu organisasi ditentukan pula oleh ketaatannya kepada berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Misalnya, berbagai ketentuan hukum tentang upah minimum, hubungan industrial, keharusan mempekerjakan orang-orang yang cacat tubuh tanpa diskriminasi, keharusan mempekerjakan kaum wanita dan lain sebagainya.

### 5) Bidang Teknologi

Tidak dapat dipungkiri bahwa pemanfaatan teknologi secara tepat akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja suatu organisasi. Dalam kaitan ini tantangan yang dihadapi oleh manajer adalah bagaimana memanfaatkan kemajuan dan perkembangan teknologi yang pesat itu tanpa menggantikan manusia dalam organisasi.

### 6) Pesaing

Di Negara atau masyarakat yang menganut paham ekonomi pasar bebas, persaingan di kalangan dunia usaha merupakan

kenyataan hidup. Idealnya persaingan yang terjadi berlangsung secara “*fair*” antara lain melalui peningkatan mutu produk, harga yang wajar, pelayanan yang memuaskan, kegiatan promosi yang jujur. Kesemuanya itu hanya akan terwujud apabila dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang bukan saja mahir melaksanakan tugas, akan tetapi menjunjung tinggi nilai-nilai sosial dan moral yang berlaku dalam masyarakat.

#### 7) Kondisi lingkungan

Dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa tidak ada satupun organisasi yang boleh mengabaikan apa yang terjadi disekitarnya, artinya dalam mengelola organisasi terutama pada UKM. faktor-faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian. Juga dalam hal merekrut tenaga kerja baru. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan tersebut meliputi: bidang sosial, tingkat pengangguran, dan kedudukan organisasi.

#### b. Faktor Internal

Dalam dunia usaha tidak memungkinkan mempengaruhi kondisi tersebut, maka hanya pemerintah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal. Dengan melihat keadaan tersebut maka dalam mengembangkan sektor industri kecil dapat dilakukan dengan menggunakan faktor internal dari industri yang meliputi upah, produktivitas tenaga kerja, modal, dan estimasi produksi dan penjualan. Adapun faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:<sup>29</sup>

##### 1) Upah

Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa dari satu pihak kepada pihak lain akan menimbulkan kompensasi. Dalam terminology *fiqh mu'amalah*, kompensasi dalam transaksi antara barang dengan uang disebut dengan *tsaman* (harga/price), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut

---

<sup>29</sup> Sondang P.Siagian, *Op.Cit.*, hlm.55

dengan *ujrah* (upah/*wage*). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik, dengan uang. Bekerja dapat dilakukan untuk kegiatan sendiri atau kegiatan pihak lain. Bekerja untuk kegiatan sendiri tidak menimbulkan pembahasan yang rumit, sebab ia bertransaksi dengan dirinya sendiri. Tetapi bekerja untuk kegiatan pihak lain memerlukan pembahasan yang khusus, sebab ia bertransaksi dengan pihak lain. Masalah utama yang muncul dalam hal ini antara lain adalah bagaimana cara menentukan tingkat upah dari pekerja, faktor apa yang dipertimbangkan dalam penentuan upah, serta bagaimana etika dalam mengatur pekerja.

Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan kepada dua pengertian yaitu gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer, akuntan. Gaji biasanya dibayarkan setiap satu bulan sekali.<sup>30</sup> Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan/organisasi.<sup>31</sup> Sedangkan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang ditetapkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.<sup>32</sup>

Kenaikan tingkat upah mempunyai *income effect* dan *substitution effect* yang sering dipergunakan sebagai dasar teori dan analisa partisipasi kerja dan penyediaan tenaga kerja. Hal ini disebabkan kenaikan tingkat upah mempengaruhi penyediaan tenaga kerja melalui dua daya yang saling berlawanan dimana

---

<sup>30</sup> Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 350.

<sup>31</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012. hlm. 316.

<sup>32</sup> Sonny Sumarsono, *Op. Cit*, hlm. 112.

penyediaan tenaga kerja pada dasarnya merupakan hasil keputusan seluruh keluarga yang menentukan berapa dan siapa dalam keluarga yang masuk pasar kerja.

Pengertian lain menjelaskan upah sebagai balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Atas dasar uraian tersebut, upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Di dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Di dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) tersebut dinamakan upah.<sup>33</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi:<sup>34</sup>

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan UU dan Keppres
- 6) Biaya hidup atau *cost of living*

---

<sup>33</sup> Sadono Sukirno, *Op.Cit*, hlm. 351.

<sup>34</sup>I Komanag Ardana.dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 153-154.

- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang manapun, dengan tetap mengingat ajaran Islam berikut ini:

1. *“Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya. (QS. Al-Baqarah [2]: 279)*
2. *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan” (QS. An-Nahl [16]: 90)*
3. Abu Dzar menyatakan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda: *“Mereka (budak atau pembantumu) adalah saudara-saudara kalian. Allah telah menempatkan mereka di bawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka kalian bebani dengan pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjakannya. Jika kalian menyuruhnya bekerja berat, maka kalian bantulah dia.” (Bukhari dan Muslim).<sup>35</sup>*

#### **a. Penentuan Upah dalam Perekonomian Konvensional**

Dalam pandangan kapitalisme tenaga kerja pada dasarnya adalah faktor produksi yang tidak berbeda dengan faktor produksi lainnya, misalnya barang-barang modal. Oleh karenanya, tingkat upah (*wage rate*) yang merupakan harga dari tenaga kerja akan ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja. jadi, tingkat upah akan ditentukan berdasarkan *market wage*. Karena tenaga kerja pada dasarnya dianggap sama seperti barang-barang modal maka hukum permintaan dan penawaran barang akan berlaku dalam penentuan tingkat upah. Jika penawaran tenaga kerja berlimpah sementara permintaan terhadap tenaga kecil maka tingkat upah akan rendah. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sangat terbatas sementara

---

<sup>35</sup> Muhammad Syarif Chaudhry, *Op. Cit*, hlm.198.

permintaanya sangat kuat maka tingkat upah akan tinggi. Kenaikan atau penurunan permintaan dan penawaran tenaga kerja dengan sendirinya akan berpengaruh pada tingkat upah.

Secara teoritis, baik produsen maupun tenaga kerja memiliki peluang untuk menentukan tingkat upah. Keduanya dapat mempengaruhi titik keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar. Tetapi, dalam dunia nyata nasib tenaga kerja dalam perekonomian kapitalisme seringkali lebih menyedihkan. Tenaga kerja harus bersaing dengan tenaga mesin, tenaga robot dan alat-alat fisik lain yang dapat menjadi substitusi bagi tenaga kerja manusia. Efisiensi produksi dan motivasi untuk memaksimalkan tingkat keuntungan akan mendorong para produsen untuk menggunakan tenaga kerja yang lebih murah dan memiliki produktivitas tinggi. Dengan alasan hal ini maka banyak produsen yang mengganti tenaga kerja manusia dengan mesin-mesin produksi sehingga permintaan terhadap tenaga kerja semakin menurun. Akibatnya, tingkat upah tenaga kerja manusia akan cenderung menurun karena kalah bersaing dengan mesin. Para pekerja (*employee*) seringkali dipaksa atau terpaksa menerima tingkat upah yang rendah.

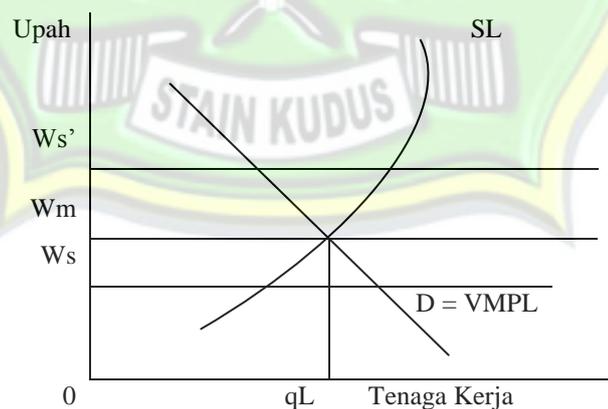
Dalam sosialisme tingkat upah ditentukan oleh pemerintah, bukan oleh kekuatan pasar. Pemerintah akan menentukan berapa tingkat upah yang akan diterima oleh seorang pekerja sehingga para pekerja tidak berhak meminta suatu tingkat upah tertentu. Pertimbangan penentuan upah oleh pemerintah pada dasarnya adalah sesuai dengan kepentingan pemerintah, yang dapat beraspek ekonomi, politik ataupun lainnya. Upah yang ditetapkan dapat saja berada di atas atau di bawah *market wage*, seandainya mekanisme pasar tenaga kerja yang bebas diberlakukan. Meskipun tujuan utama sosialisme

adalah untuk memberikan tingkat kesejahteraan yang merata bagi masyarakat, namun dalam dunia nyata nasib para pekerja tidak lebih baik dibandingkan dalam kapitalisme.

Memang, dalam kenyataannya saat ini penentuan upah tidaklah mengikuti cara ekstrim seperti diatas. Dalam perekonomian kapitalisme juga sering dijumpai intervensi pemerintah dalam wujud penentuan kebijakan pengupahan (misalnya kebijakan upah minimum) dan jaminan sosial keselamatan bagi pekerja. Kesejahteraan masyarakat juga ditingkatkan dengan cara pemberian tunjangan sosial. Demikian pula dalam perekonomian sosialisme, yang saat ini kebanyakan juga telah mengkombinasikan dengan unsur-unsur pasar. Penentuan tingkat upah, dengan sendirinya juga mempertimbangkan unsur pasar. Tetapi, dalam perekonomian kapitalisme peranan mekanisme pasar dalam penentuan upah tetap dominan sementara dalam sosialisme peranan pemerintah juga tetap dominan.

**Gambar 2.3**

**Penentuan Upah dalam Perekonomian Konvensional**



Sumber: M.B. Hendrie Anto, 2012: 227

Dalam kapitalisme upah akan selalu berada pada *market wage*, yaitu  $w_m$ . Perubahan kondisi pasar dengan sendirinya akan merubah tingkat upah. Dalam sosialisme tingkat upah

ditentukan oleh pemerintah. Upah yang ditentukan pemerintah dapat saja berada di atas (*ws'*), di bawah (*ws*), atau pada *market wage* (*wm*).

#### **b. Penentuan Upah dalam Perekonomian Islami**

Dalam pandangan syari'at islam, upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja (*ajir/ employee/buruh*) dan kewajiban bagi orang yang mempekerjakan (*musta'jir/employer/majikan*). Meskipun terminology umum yang digunakan untuk menyebut bekerja adalah *a'mal* tetapi kata yang digunakan untuk menyebut pekerja adalah *ajir* (orang-orang yang dikontrak tenaga kerjanya) dan orang yang mempekerjakan disebut *musta'jir*. Kata *'ummal* atau *'amil* (orang yang bekerja) tidak lazim digunakan untuk menyebut pekerja, karena makna kata-kata ini termasuk orang yang bekerja untuk dirinya sendiri. Allah menghalalkan upah, sebab upah (*tsaman*) adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah.

Tenaga kerja manusia tentu saja tidak dapat dipersamakan dengan barang-barang modal. Manusia adalah manusia, bukan benda mati meskipun sama-sama memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi. Sehingga dalam hal ini memiliki karakter yang sama dengan barang-barang modal tetapi tenaga kerja tidak dapat diperlakukan sama seperti barang modal. Mereka harus diperlakukan sebagai manusia secara utuh. Tenaga kerja manusia tidak dapat diperjual belikan sama seperti barang sehingga ditentukan semata atas dasar harga pasar. Demikian pula dalam penentuan upah, ia tidak dapat semata ditentukan berdasarkan *market wage* serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas (*value of*

*marginal product of labour*). Penentuan upah harus selalu disertai dengan pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan (*humanity*). Dua aspek inilah, yaitu *market wage* dan kontribusi terhadap produktivitas serta aspek-aspek kemanusiaan akan membentuk suatu tingkat upah yang islami.

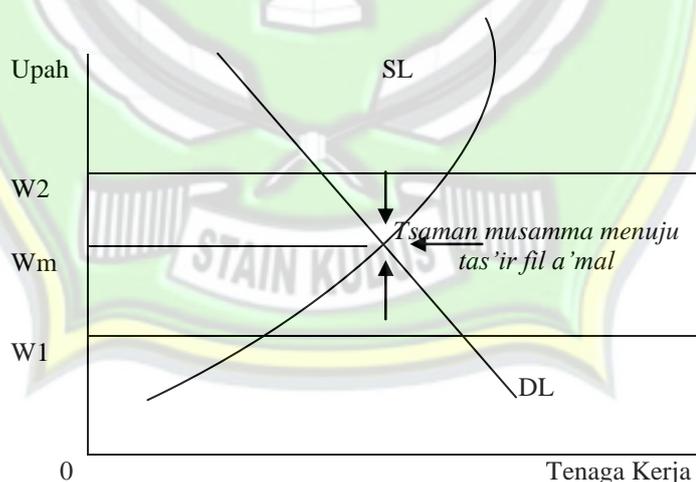
Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. Dalam situasi pasar yang bersaing sempurna tingkat upah yang adil (*ujrah al mithl*) terjadi pada tingkat *market wage* (*tas'ir fi a'mal*). Untuk itulah kebijakan tingkat upah yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar ini. Tetapi, ajaran Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan mendorong para pemberi kerja (*musta'jir*) untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan ini dalam penentuan upah. Nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi ini meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang, dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial. Tingkat *market wage* pada dasarnya bersifat obyektif, sementara nilai kemanusiaan bersifat subyektif. Jadi, tingkat upah yang islami akan ditentukan berdasarkan faktor obyektif dan subyektif ini.

Analisis Ibnu Taimiyah tentang upah ternyata sangat rinci dan telah mengaitkan tingkat upah dengan pasar tenaga kerja. Untuk ini Ibnu Taimiyah menggunakan istilah *tas'ir fi'l a'mal* (tingkat upah di pasar tenaga kerja/*market wage*) dan *ujrah al mithl* (tingkat upah yang setara/*equivalen wage*). Sebagai harga dari tenaga kerja maka prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas tenaga kerja. upah yang setara ditentukan sebagaimana harga yang setara (*thaman al mithl / price equivalence*), yaitu pada kondisi normal didasarkan atas kekuatan permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja.

Itulah sebabnya Ibnu Taimiyah menggunakan istilah *tas'ir fi'l a'mal* atau *market wage*. Kriteria pasar menurut Ibnu Taimiyah adalah pasar yang bebas dan jujur sehingga persaingan dapat berjalan dengan sempurna, serta tidak terdistorsi dari nilai-nilai keislaman.

Pada prinsipnya upah yang diinginkan oleh Islam adalah upah yang adil, apapun keadaanya. Dimensi keadilan dari upah harus ditinjau dari sisi pemberi kerja maupun pekerja. Dalam situasi tidak normal sehingga upah pasar tidak dapat menciptakan upah yang adil maka Ibnu Taimiyah menyarankan adanya intervensi pemerintah. Pemerintah harus mengeluarkan kebijakan pengupahan (penetapan upah) dengan tetap berpedoman kepada upah yang setara, yaitu *market wage* pada situasi normal.

**Gambar 2.4**  
**Penetapan Upah Menurut Ibnu Taimiyah**



Sumber: M.B. Hendrie Anto, 2012: 237

Seandainya mekanisme pasar dapat berjalan dengan sempurna maka tingkat upah yang setara adalah tingkat upah pasar, yaitu  $W_m$ . Tetapi karena sesuatu hal sehingga mekanisme pasar tidak berjalan maka tingkat upah berada di

atas atau di bawah upah yang setara. Jika tingkat upah adalah  $W_2$  maka merupakan upah yang tidak adil dimana pemberi kerja harus memberikan upah lebih tinggi daripada yang seharusnya. Sebaliknya, jika tingkat upah adalah  $W_1$  maka juga merupakan upah yang tidak adil karena para pekerja menerima upah lebih rendah daripada upah yang seharusnya. Penetapan upah (*thaman musamma*) oleh pemerintah harus mengembalikan tingkat upah menuju tingkat *market wage* yang normal, jadi kembali kepada titik  $W_m$ . Tetapi seandainya kenaikan atau penurunan upah terjadi karena kekuatan pasar yang normal maka tentu saja tidak perlu ada intervensi pemerintah. Intervensi pemerintah yang dilakukan dalam situasi seperti ini justru akan menyebabkan ketidakadilan.

## 2) Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan tolok ukur efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan seringkali dibatasi oleh masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk atau nilai. Produktivitas adalah alat ukur atau penunjuk hasil yang dicapai individu, kelompok atau organisasi dalam hubungannya dengan masukan atau sumber yang digunakan oleh individu, kelompok atau organisasi untuk menciptakan hasil tertentu. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia.

Menurut Kendrick yang dikutip oleh Stoner dan Wankel menyatakan bahwa produktivitas merupakan sebuah hubungan antara keluaran atau hasil kerja, berupa barang atau hasil kerja atau pelayanan jasa atas penggunaan sumber daya manusia dan produksi. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara hasil

yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).<sup>36</sup> Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Hal ini karena produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu unit produksi dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki, dengan produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja juga tinggi. Sejumlah tenaga kerja yang tidak “bermutu” tidak akan dapat menghasilkan output yang banyak. Oleh karena itu, tenaga kerja yang tidak bermutu bukan saja tidak menyumbang pada peningkatan output, tetapi mereka juga ikut memakan output yang tidak mereka hasilkan. Hasilnya jelas mengurangi pendapatan per kapita. Maka, tersedianya jumlah tenaga kerja atau penduduk dalam jumlah yang besar dan mutu yang rendah akan menyebabkan tersedianya output per kapita rendah. Karenanya, diusahakan penggalakan pengendalian pertumbuhan jumlah penduduk. Di pihak lain juga diusahakan agar tenaga kerja yang jumlahnya relatif tidak besar itu adalah tenaga kerja yang mutunya tinggi. Bila tidak, mengecilnya jumlah tenaga kerja tidak otomatis memberikan output per kapita yang lebih tinggi.

Dalam teori ekonomi, produktivitas merupakan suatu pengukuran output. Pengukuran ini merupakan relatif (output

---

<sup>36</sup> Muchdarsyah, Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT.Bumi Aksara, Jakarta, 2012, hlm. 20.

terhadap input) untuk membedakan dari pengukuran absolut (output), yaitu dengan produksi total. Jadi, untuk menghitung produktivitas harus diketahui lebih dahulu produksi total. Tanpa mengetahui produksi total tidak akan dapat menghitung produktivitas. Dalam teori ekonomi mikro, produktivitas pekerja pada suatu kemampuan maksimal seorang pekerja untuk menghasilkan output. Dalam kenyataannya, pekerja tersebut belum tentu memanfaatkan seluruh kemampuannya. Seberapa jauh dia memanfaatkan kemampuannya diukur dengan angka efisiensi. Produktivitas semacam ini disebut produktivitas fisik. Sedangkan produktivitas yang dikaitkan dengan harga pasar disebut nilai produktivitas, yang harganya sama dengan harga output dikalikan produktivitas fisik.

Dalam analisis ekonomi makro, sebagai satuan kerja sering dipakai dalam jumlah orang, dan bukan jam kerja. Dengan demikian, produktivitas menurut konsepsi ini dapat berubah karena empat hal, yaitu perubahan jumlah pekerja (dalam orang), perubahan jumlah jam kerja, pergeseran fungsi produksi (yang mencerminkan perubahan mutu kerja), dan perubahan kondisi pasar (yang mempengaruhi tingkat harga).<sup>37</sup>

Jelaslah bahwa mutu tenaga kerja hanya merupakan salah satu penyebab perubahan nilai produktivitas. Konsep mutu berhubungan dengan pergeseran fungsi produksi. Mutu tenaga kerja dikatakan meningkat bila dengan jumlah satuan pekerja yang sama dapat dicapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Mutu tenaga kerja meningkat karena tiga hal, yaitu: sumber daya alam tersedia dalam jumlah yang lebih besar atau mutu yang lebih tinggi, sumber daya modal fisik tersedia dalam jumlah yang lebih banyak atau mutu yang lebih tinggi, dan mutu modal manusia itu

---

<sup>37</sup> Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm.196

sendiri yang lebih tinggi. Tampak bahwa mutu modal manusia berbeda dengan produktivitas, baik dalam analisis ekonomi mikro maupun makro. Peningkatan mutu modal manusia dapat menaikkan produktivitas. Tetapi kenaikan produktivitas pekerja belum tentu berasal dari kenaikan mutu modal manusia. Konsep mutu modal juga mengacu pada kemampuan untuk memproduksi.

Kita dapat membedakan tiga jenis perubahan mutu modal manusia:<sup>38</sup>

- a) Efek tahunan, berarti semua pekerja mempunyai mutu modal manusia yang lebih tinggi dengan berjalannya waktu. Hal ini dapat terjadi, misalnya karena peningkatan kesehatan yang diakibatkan adanya perbaikan lingkungan. Seperti berkurangnya jumlah orang yang merokok di sembarang tempat.
- b) Efek kohor, pekerja yang lebih muda (kohor yang lebih muda) mempunyai mutu modal manusia yang lebih tinggi karena adanya sistem pendidikan yang semakin baik.
- c) Efek usia, peningkatan usia dapat meningkatkan mutu modal manusia seseorang bila usianya masih relatif muda. Pada usia yang relatif tua, peningkatan usia tersebut dapat menurunkan mutu modal manusia.

Untuk meningkatkan output di masyarakat kapasitas produksi perlu ditingkatkan. Kapasitas ini ditingkatkan bukan dengan menambah modal fisik, tetapi lebih dahulu dengan memperbaiki modal manusia. Modal fisik baru dapat ditingkatkan bila mutu modal manusianya sudah naik. Untuk masyarakat miskin, sumber daya yang paling mudah didapat adalah sumber daya manusia.

Kenaikan produktivitas berarti pekerja itu dapat menghasilkan lebih banyak barang pada jangka waktu yang sama,

---

<sup>38</sup>*Ibid.*, hlm. 197

atau suatu tingkat produksi tertentu dapat dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat. Kenaikan produktivitas disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:<sup>39</sup>

a) Kemajuan teknologi memproduksi

Kemajuan teknologi menimbulkan dua akibat penting kepada kegiatan memproduksi dan produktivitas. Pertama, kemajuan teknologi memungkinkan penggantian kegiatan ekonomi dari menggunakan manusia kepada tenaga mesin. Kedua, kemajuan teknologi memperbaiki mutu dan kemampuan mesin-mesin yang digunakan.

b) Perbaikan sifat-sifat tenaga kerja

Kemajuan ekonomi menimbulkan beberapa akibat yang pada akhirnya meninggalkan kepandaian dan ketrampilan tenaga kerja. Kemajuan ekonomi mempertinggi taraf kesehatan masyarakat, mempertinggi taraf pendidikan dan latihan teknik, dan menambah pengalaman dalam pekerjaan. Faktor-faktor ini besar sekali perannya dalam mempertinggi produktivitas tenaga kerja.

c) Perbaikan dalam organisasi perusahaan dan masyarakat

Dalam perekonomian yang mengalami kemajuan, bentuk manajemen perusahaan mengalami perubahan. Pada mulanya pemilik merupakan juga pemimpin perusahaan. Tetapi semakin maju perekonomian, semakin banyak perusahaan yang diserahkan kepada manajer profesional. Dengan perubahan ini juga organisasi perusahaan diperbaiki, dan diselenggarakan menurut cara-cara manajemen yang modern, langkah seperti itu meninggikan produktivitas.

Dari pengertian diatas, maka dengan semakin tingginya produktivitas, maka tenaga kerja yang terserap akan rendah. Seiring dengan penurunan biaya tenaga kerja ini, maka dapat

---

<sup>39</sup> Sadono Sukirno, *Op.Cit.*, hlm. 353.

dilakukan penambahan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan suatu usaha. Sehingga produktivitas tenaga kerja ini juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

### 3) Modal (*Capital*)

Faktor produksi yang ketiga adalah modal (*capital*). Lengkapnya, nama atau sebutan bagi faktor produksi yang ketiga ini adalah *real capital goods* (barang-barang modal riil), yang meliputi semua jenis barang yang dibuat untuk menunjang kegiatan produksi barang-barang lain serta jasa-jasa. Termasuk ke dalam bilangan barang-barang modal semacam itu misalnya adalah mesin-mesin, pabrik-pabrik, jalan-jalan raya, pembangkit tenaga listrik, gudang serta semua peralatannya. Pengertian *capital* (modal) semacam itu sebenarnya hanyalah merupakan salah satu saja dari pengertian modal seluruhnya, sebagaimana yang sering dipergunakan oleh para ahli ekonomi. Sebab, modal juga mencakup arti uang yang tersedia di dalam perusahaan untuk membeli mesin-mesin serta faktor produksi lainnya.<sup>40</sup>

Dalam menentukan kelayakan pembiayaan modal. Wiraswastawan harus menentukan jumlah maupun waktu dana dibutuhkan, di samping proyeksi penjualan dan pertumbuhan perusahaan. Perusahaan menengah-kecil biasanya kesulitan mendapatkan modal usaha ini berbeda dengan usaha besar yang mempunyai potensi untuk berkembang. Pendanaan awal dari bisnis berskala kecil sering berpola menurut tipikal perencanaan pendanaan pribadi. Jika sumber ini tidak mencukupi, wirausaha akan mencari lebih banyak saluran resmi pendanaan, seperti bank dan investor dari pihak luar perusahaan.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Rosydi Suherman, *Pengantar Ekonomi: Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 56.

<sup>41</sup>Justin G. Longerecker.dkk, *Kewirausahaan: Manajemen Usaha Kecil Buku 1*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm. 301.

Kebanyakan sumber pendanaan ekuitas adalah tabungan pribadi, teman-teman dan saudara, investor kecil dalam komunitas, perusahaan besar, para spekulan, dan penjualan saham di pasar saham umum (*go public*). Kebanyakan sumber pendanaan utang adalah investor perorangan, penyalur, pemberi pinjaman berdasar aktiva, bank komersial, program yang di dukung pemerintah, dan lembaga keuangan masyarakat.

Dalam pandangan ekonom, *capital* adalah bagian dari harta kekayaan yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa, seperti mesin, alat produksi, *equipment* (peralatan), gedung, fasilitas kantor, transportasi, dan lain sebagainya. Dalam operasionalnya, *capital* mempunyai kontribusi yang cukup berarti bagi terciptanya barang dan jasa. Berdasarkan jangka waktu penggunaan *capital*, *asset*(kekayaan) bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu *fixed asset* (asset tetap) dan *variable asset* (asset berubah). *Fixed asset* adalah *capital* yang digunakan untuk beberapa proses produksi dan tidak terjadi perubahan, seperti bangunan, mesin, dan peralatan. *Variable asset* adalah *capital* yang digunakan untuk satu proses produksi dan akan mengalami perubahan seiring dengan perubahan proses produksi yang dilakukan, seperti tenaga kerja, sumber energi, dan lainnya.

a. *Fixed Asset*

Pemanfaatan alat-alat produksi, mesin, bangunan, sarana transportasi dan lainnya dapat meningkatkan efisiensi. Namun, dalam waktu yang sama peralatan dan mesin tersebut mengalami depresiasi (penyusutan nilai). Kondisi ini menuntut kompensasi untuk menegakkan nilai-nilai keadilan. Kompensasi yang diberikan atas kondisi tersebut berdasarkan upah. Dalam *fixed asset*, akad yang lebih tepat digunakan adalah akad *ijarah* (Sewa), dan bukan akad musyarakah. Misalnya, ada dua pihak yang mempunyai kemampuan berbeda. Pihak I mempunyai

peralatan produksi, sedangkan pihak II mempunyai kecakapan dalam menjalankan bisnis. Maka gambaran yang tepat untuk menjalankan usaha tersebut adalah, pihak I menyewakan peralatan kepada pihak II dengan memberikan upah tertentu dan dalam waktu tertentu.

b. *Financial Asset*

*Financial asset* adalah sebuah modal berupa uang yang diinvestasikan untuk membiayai proses produksi.<sup>42</sup> Skim yang digunakan untuk mengakomodasi kebutuhan tersebut dapat menggunakan *syirkah (cooperation)*. Sebuah skim yang terdiri atas kerjasama dari beberapa pihak dengan kemampuan yang berbeda untuk melakukan suatu usaha. Apabila satu pihak mempunyai kemampuan untuk memberikan modal berupa uang, sedangkan pihak lain mempunyai kecakapan untuk menjalankan bisnis, maka kesepakatan yang dipakai bisa menggunakan akad *mudharabah*.

Modal mempunyai peranan penting dalam kehidupan ekonomi. Modal merupakan sesuatu yang lazim bagi perkembangan kegiatan produksi dalam Islam. Kita tidak akan menghasilkan barang dan jasa tanpa adanya kontribusi modal. Modal merupakan faktor komplemen bagi produksi lainnya. Kita menyadari akan pentingnya modal dalam dunia ekonomi, tetapi kita tidak boleh menafikan eksistensi tenaga kerja (*human resources*) dalam melakukan kegiatan ekonomi. Adalah sebuah kelaziman bagi masyarakat untuk melakukan investasi bagi perkembangan dan kemajuan manusia, baik secara intelektual maupun *skill*. Hal tersebut bisa diwujudkan dengan cara mendirikan lembaga-lembaga pendidikan atau *training center* lainnya. Akan tetapi, untuk menciptakan sumber daya manusia yang

---

<sup>42</sup> Said Sa'ad Marthon, *Ekonomi Islam: Di Tengah Krisis Ekonomi Global*, Maktabah ar-Riyadh, Jakarta, 2007, hlm.64.

mempunyai kesehatan yang cukup dalam mengimbangi mesindan peralatan produksi, diperlukan fasilitas kesehatan, seperti rumah sakit dan *medical center*.

Pencarian dukungan keuangan selalu dekat dengan rumah. Seseorang seringkali memiliki tiga sumber pendanaan awal, yaitu:<sup>43</sup>

- a. Tabungan pribadi
- b. Pinjaman dari teman atau saudara
- c. Investor perorangan lain

Diktum "*Working Capital Employee Labour*" berarti bahwa tersedianya modal kerja yang cukup mempunyai efek yang besar terhadap penggunaan tenaga kerja. Sudah barang tentu penggunaan input-input lain akan bertedensi menambah penggunaan tenaga kerja. Modal juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan untuk melakukan peningkatan proses produksi. Dengan penambahan mesin-mesin atau peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Jadi semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan maka menurunkan penyerapan tenaga kerja.

##### **5. Strategi Memperoleh Tenaga Kerja pada UKM**

Pada sektor UKM terdapat kendala dalam ketenagakerjaan, bagaimana para pengusaha kesulitan mengatur masalah kepegawaian. Mulai dari mereka yang kesulitan mencari pegawai hingga bingung menentukan berapa gaji yang seharusnya dibayarkan. Hal ini bisa dimaklumi karena UKM biasanya hanya fokus pada kegiatan *sales* dan *marketing*. Berikut sedikit gambaran tentang 10 tantangan mengelola sumber daya manusia yang dihadapi oleh UKM:

---

<sup>43</sup> Justin G Longenecker.dkk, *Op.Cit.*, hlm. 304.

- a. Kesulitan dalam proses rekrutmen
- b. Menetapkan peraturan
- c. Mengarahkan ke tujuan yang sama
- d. Mengembangkan kompetensi karyawan
- e. Menilai kinerja karyawan
- f. Menentukan *reward* dan *punishment*
- g. Mengatasi keterbatasan finansial
- h. Menghadapi tuntutan karyawan
- i. Mempertahankan karyawan
- j. Memberhentikan karyawan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting sekaligus kendala penentu keberhasilan pemilik usaha. Salah satu contoh kendala yaitu saat proses seleksi kerja sampai dengan menentukan kandidat karyawan yang tepat tidaklah mudah. Maka perlu adanya strategi memperoleh tenaga kerja handal pada UKM antara lain:<sup>44</sup>

- a. Mencari karyawan yang dimulai dengan hubungan (koneksi)
- b. Mengembangkan kompetensi karyawan
- c. Menerapkan *rewards* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi)

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan dilakukannya penelitian ini diantaranya:

1. Sudarno (2010) dengan judul Kontribusi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Depok. Dalam penelitiannya dihasilkan bahwa permasalahan yang paling banyak dihadapi oleh pengusaha UKM adalah masalah kurangnya modal, terampilnya sumber daya manusia, masalah bahan baku dan masalah lainnya seperti persaingan, lokasi, perijinan, pemasaran dan lain-lain. Sehingga hasil tersebut dapat dijadikan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia

---

<sup>44</sup><http://omegasoft.co.id/2015/03/16/2607/strategi-sdm-handal-umkm.html>, Diakses tanggal 19 Juni 2016

ketenagakerjaan. Dengan cara membangun sistem peningkatan kualitas tenaga kerja, meningkatkan kualitas pelayanan di bidang pelatihan, produktivitas dan penempatan tenaga kerja.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan Sudarno adalah sama-sama meneliti mengenai penyerapan tenaga kerja pada UKM, sedangkan penelitian tersebut memiliki perbedaan dalam kerangka berpikir dengan penelitian yang akan saya lakukan.

2. Achma Hendra Setiawan (2010) dengan judul Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kota Semarang. Dalam penelitiannya dihasilkan bahwa jumlah unit usaha, nilai investasi, nilai output dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja. Jumlah unit usaha, nilai investasi, dan upah minimum kota secara parsial berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja, sedangkan nilai output tidak berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja. Variabel yang paling berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor UKM adalah jumlah unit usaha, sedangkan variabel nilai output memiliki pengaruh yang paling kecil diantara variabel lain.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan Sudarno adalah sama-sama meneliti mengenai penyerapan tenaga kerja pada UKM, sedangkan perbedaannya adalah sudarno menambahkan faktor penyerapan tenaga kerja dengan jumlah unit usaha, nilai investasi, dan nilai output.

3. Fauziah (2015) dengan judul Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palu Periode 2000-2013. Dalam penelitiannya dihasilkan bahwa ada pengaruh positif antara nilai produksi dan upah minimum pekerja terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor IKM. Berdasarkan garis trend pertumbuhan juga menunjukkan hubungan yang negatif atau menurunnya pertumbuhan upah mengakibatkan meningkatnya pertumbuhan penyerapan tenaga kerja. Dari hasil analisa tersebut maka dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja dengan cara meningkatkan unit usaha yang ada

atau dapat mengembangkan usaha yang telah ada, serta mengadakan program pembinaan yang dilaksanakan secara berkesinambungan.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan Fauziah adalah sama-sama meneliti mengenai penyerapan tenaga kerja pada UKM, sedangkan perbedaannya adalah sudarno menambahkan faktor penyerapan tenaga kerja dengan nilai investasi.

4. Nelsen Diyan Pratama dan Johanna Maria Kodoatie (2012) dengan judul Analisis Pertumbuhan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil di Kabupaten Jepara. Dalam analisisnya dihasilkan bahwa variabel kredit modal kerja tidak signifikan terhadap pertumbuhan penyerapan tenaga kerja pada industri kecil. Sedangkan variabel jenis industri kecil, tingkat pendidikan pengusaha dan modal kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan hubungan positif terhadap pertumbuhan penyerapan tenaga kerja. dan variabel usia usaha mempunyai hubungan yang signifikan dan berhubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan Sudarno adalah sama-sama meneliti mengenai penyerapan tenaga kerja pada UMKM, sedangkan perbedaannya adalah sudarno menambahkan faktor penyerapan tenaga kerja dengan penerimaan kredit, jenis industri, tingkat pendidikan, serta usia usaha.

5. Fanni Harliani dan Dewi Sawitri Tjokropandojo (2014) dengan judul Kesesuaian Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di UKM Otomotif Kabupate Bekasi. Dalam analisisnya dihasilkan bahwa kebutuhan kompetensi tenaga kerja yang di utamakan dan menjadi kompetensi kunci dalam perekrutan tenaga kerja di UKM Otomotif yaitu kompetensi sosial. Dan kompetensi sosial yang menjadi kompetensi umum yang dibutuhkan oleh semua UKM Otomotif dalam merekrut tenaga kerja belum dapat terpenuhi seluruhnya oleh sumber daya manusia lokal di desa Mekarmukti dan desa Cibatu.

Relevansi dengan penelitian yang dilakukan Sudarno adalah sama-sama meneliti mengenai penyerapan tenaga kerja pada UKM, sedangkan

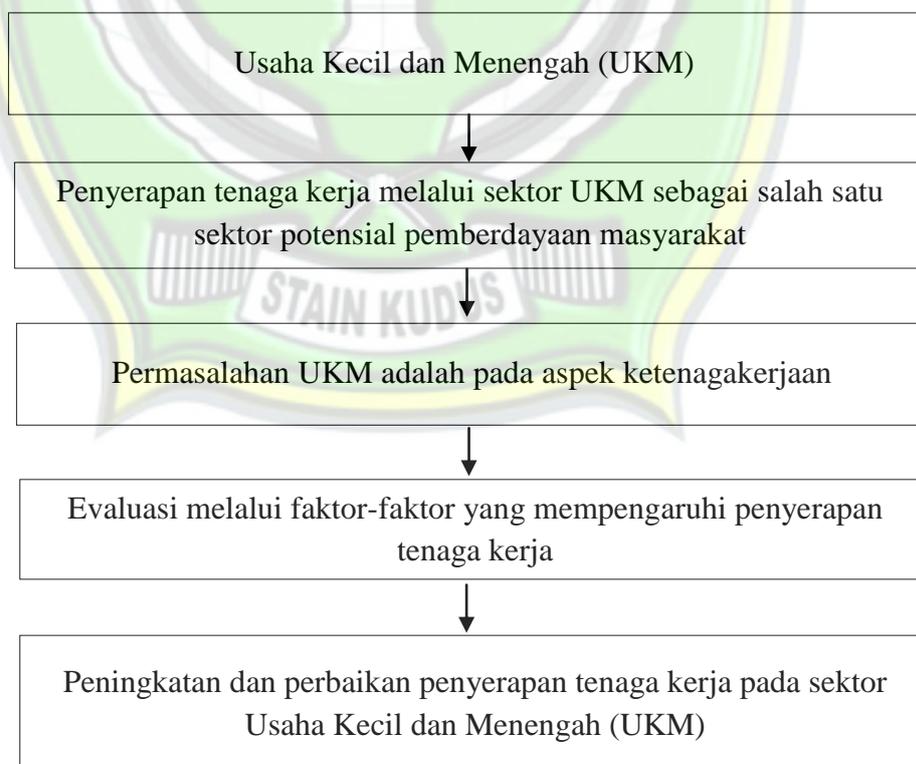
penelitian tersebut memiliki perbedaan dalam kerangka berpikir dengan penelitian yang akan saya lakukan.

### E. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran teoritis menunjukkan tentang pola pikir teoritis terhadap pemecahan masalah penelitian yang ditemukan. Kerangka pemikiran teoritis didasarkan teori-teori yang relevan, diambil sebagai dasar pemecahan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan beberapa penelitian dari peneliti terdahulu yang secara substansional mempunyai kesamaan baik dalam kajian teori maupun model analisis yang digunakan, maka untuk keperluan penelitian ini disusun kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

**Gambar 2.5**

#### **Kerangka Berpikir**



Berdasarkan dari gambar diatas maka dapat dijelaskan bahwa untuk mengatasi permasalahan tenaga kerja pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) M-Yege Collection Desa Kuayar Jepara, dapat dilakukan evaluasi melalui faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, yang meliputi faktor eksternal dan faktor internal. Sehingga diharapkan dapat memberikan solusi dalam peningkatan serta perbaikan penyerapan tenaga kerja pada sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

