

BAB IV

PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA SEKTOR USAHA KECIL DAN MENENGAH M-YEGE COLLECTION

A. Gambaran Umum M-Yege Collection

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

M-Yege Collection merupakan usaha milik pak Miftakhul Khoir yang sudah mulai beroperasi pada tahun 2001. Usaha ini berlokasi di desa Kuanyar RT.01 RW.04 Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. Usaha konveksi ini berawal dari usaha jasa jahit atau *tailor* yang hanya menerima pesanan jaitan dari pelanggan. Karena profesi sebagai penjahit biasa dirasa kurang menguntungkan, pak Mif waktu itu terinspirasi untuk membuat celana dengan alasan bahwa celana merupakan sandang yang menjadi kebutuhan primer semua kalangan mulai dari anak-anak sampai dewasa. Selain banyak digunakan, celana juga banyak di produksi oleh masyarakat umum dan model-model celana juga mudah di dapatkan dari pasar.

Pada awalnya, pemilik hanya membuat celana panjang minimal 50 potong dalam sehari, dan masih dipasarkan sendiri ke pasar Kliwon. Namun pada tahun 2002 pemilik mulai melirik busana muslim seperti rok dan baju koko. Karena dirasa konveksi busana muslim belum banyak waktu itu, dan akhirnya hal tersebut yang menjadikan M-Yege Collection berfokus untuk memproduksi busana muslim. Dan untuk mempertahankan eksistensinya, M-Yege Collection selain memproduksi busana muslim juga tetap memproduksi celana panjang. Selama 5 tahun dari tahun 2001 sampai 2005 usaha konveksi ini masih ditangani sendiri oleh pemilik dengan bantuan istrinya, yaitu istri sebagai penjahit dan suami bertugas menjual hasil produksinya. Selama 5 tahun tersebut, pemasaran produk masih terbatas hanya di pasar kliwon saja. Namun setelah itu, pada tahun 2006 mulai ada permintaan produk ke kota Bali. Dengan permintaan pasar yang naik,

pemilik mulai tidak sanggup untuk memproduksinya sendiri, kemudian beliau mencari tenaga penjahit untuk membantunya. Dan setelah itu, dari tahun ke tahun konveksi ini mulai berkembang secara signifikan. Untuk membuat ciri pada produk yang dihasilkannya dan supaya mudah dikenali oleh pelanggan, maka pemilik membuat label M-Yege Collection yang tidak lain adalah singkatan nama dari ketiga anaknya.

Dengan bertambahnya permintaan barang maka bertambah pula jumlah tenaga kerjanya. Pada tahun 2010-2011 jumlah karyawan sudah mencapai 100 orang yang terdiri dari penjahit borong, penjahit harian, dan pemotong. Pada akhir tahun 2011, pemilik membangun sebuah gudang untuk kegiatan produksi dan membeli bordir komputer berjumlah 2 unit. Setelah kurun 2 tahun sudah bertambah sebanyak 5 bordir komputer lagi untuk memenuhi kebutuhan produksi, jadi sampai sekarang jumlahnya 7 bordir komputer. Jadi pada tahun 2012-2013 jumlah karyawan bertambah menjadi 210 orang. Dimana jumlah karyawan tersebut meliputi penjahit borong, penjahit harian, pengobras, pemotong finishing dan karyawan bordir.

Pada tahun 2013-2014 jumlah karyawan sudah mencapai 320 orang. Jumlah karyawan meningkat tajam karena mengimbangi permintaan barang yang terus meningkat. Pada tahun 2014 pemilik membangun lagi sebuah gudang untuk kegiatan finishing. Namun pada tahun 2014-2015 jumlah karyawan mengalami penurunan hampir 50 persen karena pada tahun 2015 di Jepara muncul banyak sekali pabrik yang bergerak di bidang garmen dan menyerap banyak tenaga kerja termasuk tenaga kerja yang sebelumnya sudah bekerja di M-Yege Collection.

Pada tahun 2015-2016, jumlah karyawan tidak jauh berbeda dengan tahun sebelumnya yaitu mencapai 212 orang dimana jumlah karyawan tersebut juga meliputi penjahit borong, penjahit harian, pemotong, pengobras, finishing dan karyawan bordir. Sampai saat ini

M-Yege Collection sudah memiliki 3 gudang untuk kegiatan produksi dan 212 karyawan tetap.

2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

M-Yege Collection mempunyai visi, misi dan tujuan sebagai berikut:

a. Visi

Terciptanya perusahaan yang maju, kompetitif, dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi terhadap perkembangan bangsa.

b. Misi

- 1) Berinovasi terhadap perkembangan model busana baru.
- 2) Selalu melakukan diskusi kecil dengan para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Menanamkan kejujuran dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

c. Tujuan

- 1) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif.
- 2) Membangun usaha dengan tipe *socialenterpreuner*.
- 3) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar

3. Lokasi

Dilihat dari letak geografis, M-Yege Collection termasuk daerah di pedesaan dengan kondisi masyarakat yang heterogen baik faktor sosial maupun ekonomi, tepatnya berada di Desa Kuanyar RT.01 RW.04 Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara.¹

¹ Observasi di M-Yege Collection, tanggal 26 Mei 2016.

4. Kepegawaian

a. Jumlah Tenaga Kerja

Pada saat ini M-Yege Collection memiliki 212 karyawan. Jumlah karyawan tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu karyawan borong dan karyawan harian.

b. Karyawan Borong

Yaitu semua karyawan yang bekerja di bagian operasional, dimana mereka dibayar atas dasar jumlah atau unit hasil dari pekerjaan mereka. Jika tidak masuk kerja mereka tidak akan mendapatkan upah atau gaji. Pada M-Yege Collection terdapat 165 orang karyawan borong yang terdiri dari penjahit, pengobras, pemotong, bordir, dan finishing.

c. Karyawan Harian

Yaitu semua karyawan yang bekerja dibagian operasional, dimana karyawan harian ini diangkat atau ditetapkan oleh perusahaan atas dasar kontrak kerja harian, sehingga apabila lebih dari tiga hari tidak masuk kerja, maka mereka tidak memperoleh upah atau gaji. Pada M-Yege Collection terdapat 47 orang karyawan harian yang terdiri dari penjahit.

d. Perhitungan Gaji dan Upah

Pada M-Yege Collection, perhitungan upah juga dibagi menjadi dua, yaitu pada karyawan borong menerima upah atau gaji setiap satu minggu sekali atas dasar hasil pekerjaan mereka. Sedangkan karyawan harian menerima gaji atau upah satu bulan sekali masing-masing sebesar Rp.1.200.000,00.

e. Hari dan Jam Kerja

Dalam seminggu ada 6 hari kerja, mulai hari senin sampai dengan hari sabtu. M-Yege Collection menetapkan hari libur pada hari minggu. Sedangkan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan rata-rata 8 jam dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hari senin – hari sabtu : Jam 07.30 – 16.00

2. Istirahat : Jam 12.00 – 13.00
3. Hari Minggu : Libur
4. Fasilitas dan Tunjangan Karyawan

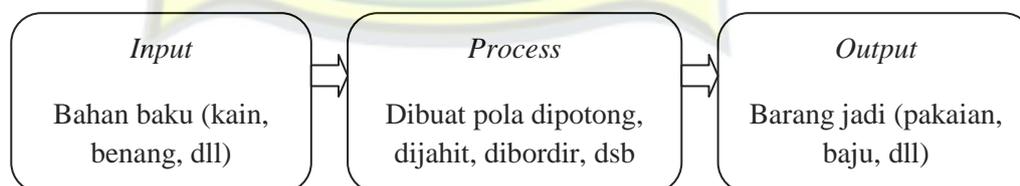
Ada beberapa fasilitas yang diberikan oleh M-Yege Collection pada karyawannya antara lain: fasilitas makan siang, fasilitas mushola, serta tunjangan hari raya.

5. Produksi

Dalam proses produksi yang dilakukan bermula dari: Pertama kali adalah pembelian bahan baku yang diperoleh dari toko konveksi milik H. Busro, H. Yakub, H. Min dan H. Haryono yang berada di desa Teluk Kecamatan Welahan Jepara. Kedua adalah proses pengukuran sesuai dengan pola yang dibutuhkan. Ketiga adalah dijahit sesuai dengan model yang diinginkan pemesan. Keempat adalah kain tersebut diobras. Kelima adalah pemasangan pernak pernik (busa, kancing, dan bet) setelah itu “dibatili” atau dibersihkan sisa-sisa benangnya agar lebih rapi. Kelima adalah pakaian jadi memasuki proses selanjutnya yaitu pembungkusan atau bisa dikenal dengan istilah packing. Proses terakhir yaitu pengepakan selanjutnya diantar ke konsumen.

Kegiatan produksi dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Proses produksi



Adapun untuk inspirasi dan pembuatan model pakaian antara lain adalah :

- a. Mengambil model yang sudah ada di supermarket, dan pasar tradisional.
- b. Mengambil model pakain dari internet kemudian dikembangkan.

- c. Mengambil model pakaian dari media televisi, misalnya model baju yang dipakai artis-artis, dll.

Produk yang perusahaan buat mencakup semua kalangan pria dan wanita mulai dari anak-anak, remaja hingga dewasa dan berfokus pada produksi busana muslim. Setelah barang jadi maka langkah selanjutnya adalah pemasaran. Tidak semua kebutuhan pasar dapat dilayani, akan tetapi dalam hal memasarkan produk agar target dapat tercapai maka lebih difokuskan pada segmen pasar untuk kalangan menengah ke bawah (pasar-pasar tradisional).

6. Hasil Produksi

Pada awalnya hasil produksi utama M-Yege Collection adalah berupa busana muslim pria. Namun seiring berjalanya waktu dan semakin berkembang, M-Yege Collection mencoba produk baru dengan membuat lebih dari satu jenis produk. Antara lain:

- a. Baju muslim pria (koko)
- b. Gamis
- c. Rok
- d. Kemeja
- e. Bawahan, dll.

7. Pemasaran

Setelah barang jadi maka langkah selanjutnya adalah pemasaran. Tidak semua kebutuhan pasar dapat dilayani, akan tetapi dalam hal memasarkan produk agar target dapat tercapai maka lebih difokuskan pada segmen pasar untuk kalangan menengah ke bawah (pasar-pasar tradisional). Adapun untuk pemasarannya ada 2 cara, yaitu:

- a. Dipasarkan sendiri, ke pasar grosir pakaian di Jawa Tengah.
- b. Melalui jasa *marketing* (Teman, keluarga, bakul).

Produk tersebut sudah dijual ke daerah Jawa maupun diluar Jawa, yang meliputi Kabupaten Kudus tepatnya di pasar Kliwon, daerah Jepara, daerah Bali, daerah Kalimantan, serta Surabaya.

8. Partner Kerja

Dari awal perusahaan ini berjalan perlu adanya hubungan kerja dengan pihak lain yang saling membutuhkan. Pertama yang menjadi rekan kerja adalah Bank sebagai pemasok dana. Bank yang dipilih oleh pemilik M-Yege Collection adalah BRI dan BNI. Dalam produksi M-Yege Collection bekerjasama dengan Star Fashion, GNY, dan MJF Denim. Sedangkan dalam pengadaan bahan baku M-Yege Collection bekerjasama dengan toko konveksi milik H. Busro, H. Yakub, dan H. Haryono yang berada di desa Teluk Kecamatan Welahan Jepara.²

9. Struktur Organisasi

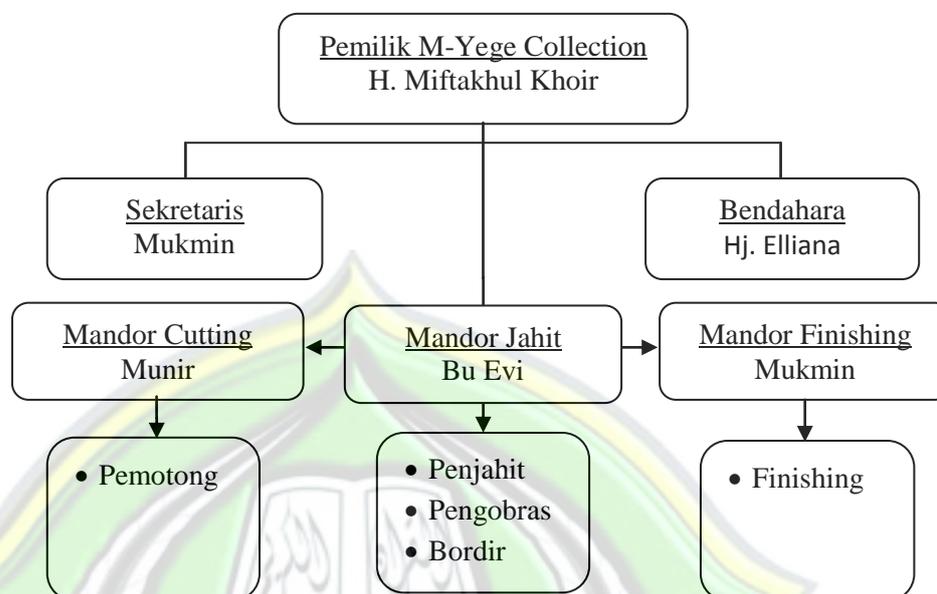
Dalam pelaksanaan kegiatan kerja suatu organisasi memerlukan adanya pembagian tugas, kewajiban dan wewenang yang jelas dan teratur sehingga tidak menimbulkan kesimpangsiuran dalam pelaksanaannya. Dengan pembagian kerja tersebut maka dapat diketahui tugas dan wewenang yang harus dilakukan oleh pimpinan maupun bawahan.

Adapun struktur organisasi pada M-Yege Collection sebagaimana terlihat pada gambar berikut:³

² Wawancara dengan Bapak Miftakhul Khoir selaku Pemilik M-Yege Collection, pada tanggal 13 Juni 2016

³ Dokumentasi M-Yege Collection, dikutip tanggal 13 Juni 2016

Gambar 4.2
Struktur Organisasi M-Yege Collection



10. Struktur Pembagian Kerja

Struktur pembagian kerja pada M-Yege Collection sebagai berikut:

Tabel 4.1

Struktur Pembagian Kerja pada M-Yege Collection

No.	Pembagian Kerja	Jumlah
1.	Pemimpin	1 orang
2.	Bendahara	1 orang
3.	Sekretaris	1 orang
4.	Pengawas/Mandor	3 orang
5.	Pemotong	10 orang
6.	Penjahit	140 orang
7.	Pengobras	20 orang
8.	Bordir	7 orang
9.	Finishing	30 orang

Sumber: Hasil wawancara dengan Bu Evi⁴

⁴ Hasil wawancara dengan Bu Evi, selaku pengawas/ mandor, pada tanggal 26 Mei 2016

B. Deskripsi Data

1. Data Tentang Peran Usaha Kecil dan Menengah (UKM) M-Yege Collection dalam Menyerap Tenaga Kerja

a. Tenaga Kerja

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan pemilik dan sebagian karyawan yang bekerja harian maupun borongan di M-Yege Collection, maka dapat peneliti sampaikan hasil wawancara sebagai berikut:

Tabel 4.2

**Jumlah Karyawan M-Yege Collection
Tahun 2001-2016**

	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2001-2005	30
2.	2005-2006	45
3.	2006-2007	52
4.	2007-2008	60
5.	2008-2009	95
6.	2009-2010	120
7.	2010-2011	140
8.	2011-2012	150
9.	2012-2013	210
10.	2013-2014	320
11.	2014-2015	190
12.	2015-2016	212

Sumber: Dokumentasi M-Yege Collection

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tahun 2001 sampai dengan 2014 selalu terjadi peningkatan terhadap jumlah karyawan. Namun pada tahun 2015 karyawan pada M-Yege Collection menurun tajam hampir 50 persen. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh Bapak Mukmin selaku sekretaris M-Yege Collection:

“Dari tahun 2001 sampai 2014 karyawan kami selalu naik secara drastis karena produksi juga bertambah. Tapi di tahun 2015 sejak ada pabrik di sekitar sini karyawan kami menurun drastis hampir 50 persen nya. Yang awalnya ada sekitar 320

orang menjadi 190 orang mbak. Kebanyakan pindah ke pabrik. Tapi sekarang sudah mulai naik lagi sedikit.”⁵

Pengurangan karyawan pada M-Yege Collection disebabkan oleh hal-hal berikut:

Pemensiunan: Yaitu pemutusan hubungan kerja apabila karyawan mencapai umur maksimum dan masa kerja maksimum berdasarkan batas-batas yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor berkurangnya jumlah karyawan pada M-Yege Collection, Hal tersebut disampaikan oleh ibu Evi selaku mandor jahit M-Yege Collection:

“Disini ada beberapa karyawan yang sudah lanjut usia, mereka sudah tidak bisa lagi bekerja seperti dulu. Istilahnya bekerja sudah tidak bisa cepat lagi mbak, jadi ya mereka keluar dan biasanya istirahat dirumah. Kalau dipaksakan bekerja juga dapatnya sedikit karena sudah tidak bisa kejar target dan cepat capek.”

Pemberhentian: Pemberhentian adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau majikan. Pemberhentian yang terjadi pada M-Yege Collection berupa pengunduran diri oleh karyawan dan pindah bekerja pada organisasi yang lebih besar. Karena UKM adalah kategori sektor informal sehingga tidak perlu menggunakan surat pengunduran diri, para karyawan berhenti begitu saja. Mereka hanya perlu memberitahu mandor jika mereka ingin berhenti. Hal tersebut disampaikan oleh ibu Evi selaku mandor jahit M-Yege Collection:

“Yang bekerja disini sebagian adalah remaja dan sebagian lagi ibu-ibu mbak. Yang remaja biasanya pada pindah ke pabrik mbak ya karena sana kan lebih besar dan karena masih single juga. Jadi sini kena dampaknya, karyawan kami menurun.”

⁵ Wawancara dengan Bapak Mukmin selaku sekretaris M-Yege Collection, pada tanggal 13 Juni 2016

Cuti Panjang: Cuti panjang ini adalah pemberhentian sementara oleh karyawan karena suatu hal tertentu yang dianggap sangat penting dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Karena sebagian besar karyawan pada M-Yege Collection adalah perempuan, maka masalah yang dihadapi adalah pengurangan karyawan akibat cuti panjang karena melahirkan. Dan sebagian besar dari mereka memutuskan untuk tidak kembali bekerja sehingga terjadi kekosongan pada posisi yang mereka tinggalkan. Ibu Evi selaku mandor jahit M-Yege Collection menyatakan:

“Ada juga mbak yang berhenti karena sudah menikah kemudian punya anak. Biasanya mereka bilang kalau mau berhenti sementara dan nanti bekerja lagi kalau anak mereka sudah cukup besar dan bisa ditinggal. Tapi nyatanya sebagian dari mereka tidak kembali. Jadi kami yang repot nyari karyawan baru lagi.”

Perkembangan secara fisik terlihat sejak tahun 2010. Pada tahun 2010-2011 jumlah karyawan sudah mencapai 140 orang yang terdiri dari penjahit borong, penjahit harian, dan pemotong. Pada akhir tahun 2011, pemilik membangun sebuah gudang untuk kegiatan produksi dan membeli bordir komputer berjumlah 2 unit. Setelah kurun 2 tahun sudah bertambah sebanyak 5 bordir komputer lagi untuk memenuhi kebutuhan produksi, jadi sampai sekarang jumlahnya 7 bordir komputer. Jadi pada tahun 2012-2013 jumlah karyawan bertambah menjadi 210 orang. Dimana jumlah karyawan tersebut meliputi penjahit borong, penjahit harian, pengobras, pemotong, finishing dan karyawan bordir.⁶

Pada tahun 2013-2014 jumlah karyawan sudah mencapai 320 orang. Jumlah karyawan meningkat tajam karena mengimbangi permintaan barang yang terus meningkat, sehingga M-Yege Collection menambah jumlah mesin untuk memenuhi

⁶Wawancara dengan Bapak Miftakhul khoir selaku Pemilik M-Yege Collection, pada tanggal 13 Juni 2016

permintaan barang. Pada tahun 2014 pemilik membangun lagi sebuah gudang untuk kegiatan finishing. Namun pada tahun 2014-2015 jumlah karyawan mengalami penurunan hampir 50 persen karena pada pertengahan tahun 2015 di Jepara muncul banyak sekali pabrik yang bergerak di bidang garmen dan menyerap banyak tenaga kerja termasuk tenaga kerja yang sebelumnya sudah bekerja di M-Yege Collection.

Pada tahun 2015-2016, jumlah karyawan tidak jauh berbeda dengan tahun sebelumnya yaitu mencapai 212 orang dimana jumlah karyawan tersebut juga meliputi penjahit borong, penjahit harian, pemotong, pengobras, finishing dan karyawan bordir. Sampai saat ini M-Yege Collection sudah memiliki 3 gudang untuk kegiatan produksi dan 212 karyawan.

b. Permintaan dan Penawaran 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. Berikut adalah data mengenai jumlah produksi dan jumlah permintaan barang pada M-Yege Collection tahun 2001-2016:

Tabel 4.3
Data Produksi M-Yege Collection
Tahun 2001-2016

No	Tahun	Jumlah Produksi Per Tahun	Permintaan Barang Per Tahun
1	2001 – 2005	90.000	90.000
2	2005 – 2006	135.000	135.000
3	2006 – 2007	157.500	150.000
4	2007 – 2008	180.000	180.000
5	2008 – 2009	288.000	280.000
6	2009 – 2010	364.500	360.000
7	2010 – 2011	427.500	427.000
8	2011 – 2012	459.000	570.000
9	2012 – 2013	639.000	790.000
10	2013 – 2014	976.500	1.220.000
11	2014 – 2015	580.500	725.000
12	2015 – 2016	648.000	810.000

Dari tabel 4.3 maka dapat diketahui bahwa permintaan terhadap hasil produksi pada M-Yege Collection setiap tahun mengalami kenaikan yang baik dan di imbangi dengan hasil produksi yang memenuhi, namun pada tahun 2012 sampai dengan 2016 terlihat bahwa permintaan barang lebih besar dibandingkan dengan jumlah hasil produksi. Sehingga permintaan akan tenaga kerja oleh M-Yege Collection menjadi meningkat.

Namun Bapak Miftakhul Khoir selaku pemilik M-Yege Collection menyatakan bahwa untuk memperoleh tenaga kerja cukup sulit karena penawaran tenaga kerja yang datang sedikit:

“Kami cukup kwalahan untuk memenuhi pesanan yang datang mbak karena sekarang susah juga mencari karyawan. Yang melamar kesini juga nggak banyak.”

2. Data Tentang Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penyerapan Tenaga Kerja Pada M-Yege Collection

Melihat kondisi penyerapan tenaga kerja pada M-Yege Collection maka dapat diketahui bahwa terjadi penurunan pada jumlah karyawannya. Dan hal tersebut terjadi karena faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor penghambat tersebut adalah meliputi faktor eksternal dan faktor internal. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada pemilik dan sebagian karyawan dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Berbagai kendala yang menyebabkan kelemahan serta hambatan bagi pengelolaan suatu usahakecil di antaranya masih menyangkut faktor eksternal serta faktor internal dari usaha kecil itu sendiri.

a. Faktor Eksternal

1) Bidang Sosial

Bidang sosial ini mencakup tentang bagaimana persepsi masyarakat. Keberadaan pabrik-pabrik baru dalam bidang garmen dewasa ini mempengaruhi minat masyarakat untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan meninggalkan pekerjaan lama mereka pada M-Yege Collection. Sebanding dengan yang disampaikan oleh Bapak Munir selaku Mandor potong M-Yege Collection bahwa keberadaan pabrik-pabrik baru juga berpengaruh terhadap berkurangnya karyawan:

“Pengaruh adanya pabrik ke karyawan kami itu bisa berkurang. Bagi mereka yang masih single atau belum berumah tangga kebanyakan memilih untuk pindah ke pabrik. Kalau mereka yang sudah berkeluarga kan tidak mungkin pindah ke pabrik karena mereka mementingkan keluarganya ketimbang bekerja disana.”⁷

⁷ Wawancara dengan Bapak Munir selaku Mandor potong M-Yege Collection, pada tanggal 13 Juni 2016

Persepsi masyarakat bahwa bekerja pada pabrik bisa lebih sejahtera dibandingkan pada UKM. Namun masih ada juga yang berpendapat sebaliknya, bahwa bekerja di UKM lebih sejahtera karena lebih dimanusiakan dan lebih longgar. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Sugiyanti sebagai karyawan finishing menyatakan bahwa alasan beliau untuk bekerja di UKM karena faktor kedisiplinan. Beliau mengatakan:

“Bekerja di pabrik atau UKM sama aja mbak. Namanya orang ya beda-beda, alasan saya kalau disini misalkan libur tidak usah membuat surat ijin, kerjanya juga tidak ditekan. Kalau diperusahaan itu kan harus memenuhi target.”⁸

Sama halnya dengan yang di sampaikan oleh Ambarwati bagian pengobrasan. Beliau menyatakan alasan memilih dan tetap bertahan untuk bekerja di UKM adalah sebagai berikut:

“Karena di pabrik itu tergantung tenaganya, ya emang gajinya gede selain itu juga terjamin tapi kalau disini misalkan kita capek bisa libur mbak kalau dipabrik kan harus pakai surat, pokoknya ketat.”⁹

2) Tingkat Pengangguran

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan pabrik-pabrik besar yang pada saat ini banyak dibangun di Jepara khususnya di daerah-daerah pedesaan yang memang lahanya masih berpotensi untuk pembangunan sangat berdampak pada UKM yang ada di sekitar wilayah tersebut. Tingkat pengangguran menjadi semakin kecil karena sudah terserap ke perusahaan-perusahaan besar yang mengakibatkan sektor informal atau UKM mulai kesulitan dalam hal mencari tenaga kerja, sehingga dapat berdampak pada kelangsungan hidup UKM itu sendiri.

⁸ Wawancara dengan Ibu Sugiyanti selaku karyawan bagian penjahit M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juli 2016

⁹ Wawancara dengan Ibu Ambarwati selaku karyawan bagian penjahit M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juli 2016

Seperti yang disampaikan oleh Bapak Miftakhul Khoir selaku pemilik M-Yege Collection, beliau menyatakan:

“Sekarang agak susah mbak mencari karyawan. Kalau dulu gampang karena banyak yang nganggur, tapi sekarang sebagian besar memilih bekerja di pabrik. Kalau melamar di pabrik semua lulusan kan di pakai, dari SD sampai SMK atau SMA bisa masuk kesana.”

Namun demikian, M-Yege Collection masih menjadi tujuan sebagian para pencari pekerja. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Evi selaku mandor jahit M-Yege Collection:

“Tahun tahun ini biasa tiap akhir misalkan libur sekolah itu ada karyawan baru, lulus sekolah dari SMP, SMA, SMK kan ada yang masuk sini untuk menjahit. Dan disini ada juga yang keluar karena sudah lanjut usia, sudah menikah atau sudah punya anak.”¹⁰

3) **Kedudukan Organisasi**

Terdapat daya tarik terhadap perusahaan kecil, yaitu perusahaan kecil dapat menyusun lingkungan kerja untuk memberikan kebebasan yang lebih besar pada karyawan, fleksibilitas dalam penjadwalan kerja dan penetapan pembagian kerja merupakan daya tarik lainnya. Nilai dari tiap intensif atau gaji bergantung pada beberapa tingkat situasi perusahaan dan hasil kerja dari masing-masing karyawan tersebut.¹¹ Dibandingkan dengan UKM lain, M-Yege Collection merupakan UKM konveksi yang cukup besar karena sudah memiliki 212 karyawan. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Miftakhul Khoir selaku pemilik M-Yege Collection:

“M-Yege ini konveksi terbesar di daerah sini mbak, kalau dibandingkan dengan konveksi-konveksi lain. Disini kami punya 212 karyawan dan sudah berbadan hukum, jadi para karyawan lebih yakin bekerja disini dibandingkan dengan yang konveksi rumahan.”

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Evi selaku mandor jahit M-Yege Collection, pada tanggal 13 Juni 2016

¹¹ Justin G. Longerecker, Carlos W. Moore, J. William Petty, *Kewirausahaan : Manajemen Usaha Kecil Buku 2*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm. 513.

Karyawan M-Yege Collection sebagian besar berasal dari desa sekitar seperti desa kuanyar, desa dongtang, desa mayong, desa tigajuru, desa kalipucang, serta desa paren.

Satu alasan Ibu Sugiyanti sebagai karyawan finishing menyatakan bahwa alasan beliau untuk bekerja di UKM karena faktor lingkungan. Beliau mengatakan:

“Kalau bekerja disini lebih enak mbak karena teman kerjanya banyak. M-Yege ini yang terbesar disini, kalau di tempat lain biasanya karyawannya cuma ada 10-15 orang.”

Namun kendala lain mengenai kedudukan organisasi M-Yege Collection ini yang dapat mempengaruhi minat penyerapan tenaga kerja adalah dengan munculnya organisasi lain yang lebih besar, yaitu perusahaan-perusahaan garmen. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Mukmin selaku sekretaris M-Yege Collection:

“Kalau dibandingkan dengan UKM, kami bisa dibilang sudah cukup unggul. Tapi jika dibandingkan dengan Perusahaan (PT) kami masih sangat jauh. Kalau di PT kan ada jaminan-jaminan tenaga kerja jadi pasti yang mencari kerja lebih tertarik kesana.”

b. Faktor Internal

1) Upah

Upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban bagi orang yang mempekerjakan. Di M-Yege Collection, penggajian terbagi menjadi 2 yaitu untuk karyawan harian dan karyawan borong. Untuk karyawan harian penggajian dilakukan setiap satu bulan sekali dengan nominal sebesar Rp. 1.200.000,-. Kemudian untuk karyawan borong penggajian dilakukan setiap satu minggu sekali dan besarnya gaji berbeda satu sama lain, tergantung seberapa besar hasil yang dicapai oleh seorang karyawan. Untuk karyawan borong,

satu potong baju dihargai sebesar Rp.3.000,- sampai Rp 3.500,- tergantung model yang sedang di kerjakan.

Dan untuk busana muslim nya biasanya per karyawan mampu menghasilkan paling banyak 20 potong dalam sehari, dengan harga Rp.3.500,- per potong nya. Dikatakan oleh Ibu Ellina selaku Bendahara M-Yege Collection:

“Untuk produksi dalam sehari minimal kita buat 2000 potong. Itu hanya untuk penjualan aktif, dan nanti itu masih ditambah lagi dengan *order* yang kita dapat. Proses penggajian disini dilakukan per minggu, setiap minggu kita totalan. Bayarannya itu modelnya per potong, kalau yang karyawan borong rata-rata Rp.3.000,- dan Rp.3.500,- nanti tinggal mengalikan dengan hasil yang di dapat. Kalau yang karyawan harian gajianya per bulan sebesarRp.1.200.000,-.”¹²

2) Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Ibu Evi selaku mandor jahit M-Yege Collection menyatakan bahwa dalam penggunaan sumber daya yang dimiliki penggunaanya kurang begitu maksimal. Beliau mengatakan bahwa setiap karyawan M-Yege Collection mampu menghasilkan 10-20 potong busana muslim dalam sehari. Hanya 40 persen dari karyawan yang mampu menghasilkan output secara maksimal, sedangkan yang lainnya hanya mampu menghasilkan output standar.¹³

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan seberapa besar output yang mereka hasilkan. Di sampaikan oleh Ibu Uswatun Khasanah bagian penjahit. Beliau menyatakan:

¹² Wawancara dengan Ibu Ellina selaku Bendahara M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juni 2016

¹³Wawancara dengan Ibu Evi selaku Pengawas/Mandor Jahit M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juni 2016

“Dalam sehari saya bisa dapat 20 potong mbak, ya tergantung kondisinya saya bagaimana mbak, kalo sehat ya dapat banyak. Dan kalo saya rata-rata dapat segitu.”

Berbeda dengan yang disampaikan oleh Ambarwati bagian pengobrasan, beliau mengatakan bahwa:

“Saya sehari dapatnya sedikit mbak, paling Cuma 15 potong. Pengenya sih dapat banyak, tapi kalo banyak-banyak belum kuat dan belum terbiasa juga.”

3) Modal

Dalam pandangan ekonom, modal adalah bagian dari harta kekayaan yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa, seperti mesin, alat produksi, *equipment* (peralatan), gedung, transportasi, dan lain sebagainya. Dalam operasionalnya, *capital* mempunyai kontribusi yang cukup berarti bagi terciptanya barang dan jasa.

Mesin: M-Yege Collection memiliki beberapa mesin yang digunakan dalam proses produksi, diantaranya ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 4.4

Data Jumlah Mesin M-Yege Collection

	Nama Mesin	Jumlah Mesin	Terpakai
1.	Jahit	105	90
2.	Obras	25	20
3.	Bordir	7	6

Dari data tersebut diatas, dapat dilihat bahwa jumlah mesin lebih banyak daripada jumlah karyawan, cukup banyak mesin yang tidak terpakai. Sehingga masih diperlukan karyawan untuk mengoperasikan dan memaksimalkannya. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Ellina selaku Bendahara M-Yege Collection:

“Disini kalau masalah mesin lebih-lebih mbak. Mesin jahit di dalam itu ada 105 yang aktif yang obras itu ada sekitar 25 mesin. Ya karena banyak yang pindah jadi mesinya tidak terpakai. Tapi misalkan ada penjahit dalam ingin menjahit di rumah pinjam mesin maka kita pinjami. Dan misalkan ingin dibeli ya silahkan dengan harga pasaran. Misalkan harga mesin *second* Rp.1.600.000,- kita kasih Rp.1.500.000,-. Jika mesin sudah tidak layak pakai maka kita kumpulkan terus kita bawa ke jual beli mesin disitu nanti di tukar tambah.”¹⁴

Gedung: Gedung adalah tempat dimana proses produksi dilakukan. M-Yege Collection saat ini memiliki 3 gedung yang digunakan untuk kegiatan produksi. 2 gedung digunakan untuk penjahit, pengobras, serta pemotong. Sedangkan 1 gedung lagi digunakan untuk finishing dan juga digunakan sebagai sarana proses jual beli.¹⁵

Transportasi: Dalam hal transportasi, M-Yege Collection memiliki 1 unit mobil minibus yang digunakan untuk mengantarkan produknya ke daerah Kudus dan Jepara. Disampaikan oleh Ibu Ellina selaku Bendahara M-Yege Collection:

“Kami punya 1 unit mobil untuk mengantar barang, biasanya untuk mengantar barang ke daerah Kudus tepatnya di Pasar Kliwon dan daerah Jepara juga.”¹⁶

Perlengkapan: Untuk perlengkapan, M-Yege Collection bekerjasama dengan beberapa pemasok kain maupun bahan pendukung lain dalam proses produksi.

“Untuk bahan baku kain, kami bekerja sama dengan beberapa pemasok yaitu konveksi milik H.Busro, H.Yakub, H.Haryono. Sistemnya hutang, jadi yang separuh kami bayar *cash* dan separuhnya lagi kami hutang dan dibayarkan pas nanti pesan lagi. Kalau

¹⁴ Wawancara dengan Ibu Ellina selaku Mandor jahit M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juli 2016

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Ellina selaku Mandor jahit M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juli 2016

¹⁶ *Ibid*

untuk perlengkapan lain seperti kancing dan sebagainya kami belinya *cash* soalnya yang itu tidak bisa hutang.”¹⁷

Modal uang: Dalam hal keuangan M-Yege Collection memperoleh bantuan dana pinjaman dari 2 bank, yaitu bank BRI dan bank BNI dengan menyerahkan beberapa jaminan.

“ Untuk keperluan keuangan kami mengambil pinjaman dari bank mbak. Dengan jaminan sertifikat rumah serta mobil kami ambil pinjaman dari BRI dan BNI.”¹⁸

3. Data Tentang Upaya Dalam Meningkatkan serta Mempertahankan Tenaga Kerja Pada M-Yege Collection

Dalam upaya meningkatkan serta mempertahankan jumlah tenaga kerja, M-Yege Collection mempunyai beberapa strategi yang diterapkan. Strategi tersebut meliputi:

a. Mencari karyawan yang dimulai dengan hubungan (koneksi)

Dalam proses perekrutan karyawan, M-Yege Collection tidak mencantumkan kriteria khusus karena sektor industri kecil merupakan usaha yang bersifat padat karya, tidak membutuhkan persyaratan tertentu seperti tingkat pendidikan, keahlian (keterampilan) pekerja. Karyawan yang bekerja sebagian besar dari kerabat maupun tetangga dari karyawan, yang sudah lulus sekolah yang belum mendapatkan pekerjaan dan juga para ibu rumah tangga yang membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut juga disampaikan oleh bapak Mukmin selaku sekretaris M-Yege Collection:

“Disini tidak pernah menyebarkan brosur-brosur lowongan kerja gak pernah. Disini cuma kalau ada yang masuk pengen kerja jahit atau ngobras atau finishing langsung diterima. Biasanya info nya ya dari tetangga atau kerabat sendiri. Yang belum bisa menjahit juga kami terima, nanti

¹⁷*Ibid*

¹⁸ Wawancara dengan Bapak Miftakhul Khoir selaku Pemilik M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juli 2016

disini dilatih dulu. Latihan 2 minggu sudah bisa menjahit, kalau sudah bisa menjahit langsung pindah borong.”¹⁹

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Miftakhul Khoir selaku pemilik M-Yege Collection:

“Kami tidak mencantumkan kriteria apapun, yang penting orangnya jujur, dan niat. Kalau ada yang mau bekerja disini bisa langsung kesini dan menemui saya. Biasanya yang bekerja disini adalah anak-anak yang lulus smk tapi belum dapat pekerjaan jadi kami tampung saja. Tapi banyak juga ibu-ibu yang bekerja disini mbak.”²⁰

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan pabrik-pabrik besar yang pada saat ini banyak dibangun di Jepara khususnya di daerah-daerah pedesaan yang memang lahanya masih berpotensi untuk pembangunan sangat berdampak pada UKM yang ada di sekitar wilayah tersebut. Namun bapak Miftakhul Khoir selaku pemilik menegaskan bahwa beliau memiliki antisipasi tersendiri untuk menghindari kerugian yang dihadapinya yaitu dengan lebih teliti menerima calon karyawan yang ingin bekerja denganya. Beliau mengatakan:

“Dengan adanya PT-PT baru itu sangat berpengaruh ke UKM kami mbak. Untuk menghindari hal seperti itu agar tidak merasa dirugikan sebisa mungkin kami cari tahu dulu. Ruginya begini, misalkan pabrik itu menerima lulusan dari SMK atau SMA, mereka datang kesini untuk menjahit, kalau sudah bisa langsung pindah ke pabrik kan sini merasa di rugikan. Jika mereka datang kesini untuk belajar menjahit itu kami tidak terima, kami tolak dan saya lempar ke finishing. Dengan seperti itu, kami kan tidak mengajari mereka jadi kami merasa tidak dirugikan.”²¹

¹⁹ Wawancara dengan Bapak Mukmin selaku Sekretaris M-Yege Collection, pada tanggal 13 Juni 2016

²⁰ Wawancara dengan Bapak Miftakhul Khoir selaku Pemilik M-Yege Collection, pada tanggal 13 Juni 2016

²¹ Wawancara dengan Bapak Miftakhul Khoir selaku Pemilik M-Yege Collection, pada tanggal 13 Juni 2016

b. Kenaikan Upah

Kenaikan tingkat upah mempunyai *income effect* dan *substitution effect* yang sering dipergunakan sebagai dasar teori dan analisa partisipasi kerja dan penyediaan tenaga kerja. M-Yege Collection mempunyai strategi untuk mempertahankan karyawannya yaitu dengan menaikkan upah. Dengan demikian diharapkan karyawan yang sudah bekerja lebih merasa betah dan hal ini diharapkan juga dapat menjadi salah satu daya tarik bagi para pencari kerja karena sifatnya yang fleksibel. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Mukmin selaku Sekretaris M-Yege Collection:²²

“Kalau karyawan yang didalam cara kita mempertahankan itu misalkan ada karyawan yang minta harga per potong di naikkan maka kita kasih. Jika biasanya per potong kita hargai Rp.3.200,- maka kita naikkan menjadi Rp.3.500,- supaya mereka itu betah.”

c. Pemeliharaan Hubungan yang Baik dengan Karyawan

Strategi pemeliharaan hubungan yang continue dan serasi dengan para karyawan sangatlah penting. Seperti halnya yang diterapkan pada M-Yege Collection, Bapak Miftakhul Khoir menyatakan:

“Kita disini bukan seperti atasan dan bawahan, tapi kita itu sebagai teman kerja. Kita santai mbak, jadi kalau mereka ada masalah tentang pekerjaan, upah, atau lainnya tanpa sungkan mereka *sharing* dengan kita. Misal mereka tidak bisa menjahit dan ingin pindah ke bagian lain maka terserah mereka kita turuti.”²³

Pemeliharaan hubungan dengan karyawan ini meliputi penanganan terhadap masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh karyawannya. Bapak Mukmin selaku sekretaris M-Yege Collection menyatakan bahwa beliau juga memiliki strategi untuk mempertahankan karyawannya maupun agar menjadi daya tarik bagi

²² Wawancara dengan Bapak Mukmin selaku Sekretaris M-Yege Collection, pada tanggal 13 Juni 2016

²³ *Ibid*

para pencari kerja, yaitu dengan cara memberikan kebebasan kepada karyawan dan memberikan bantuan jika mereka membutuhkannya dengan syarat ada pertanggung jawabannya. Beliau mengatakan:

“Kalau yang didalam itu sangat dipertahankan, tapi kalau yang diluar itu mau kerja atau tidak terserah mereka. Tidak ada tahanan untuk mempertahankan karyawan yang diluar. Kami siap memberikan bantuan jika mereka tidak punya uang dan pas lagi butuh maka bisa pinjam ke bos nya, istilahnya bon dulu nanti bayarnya dicicil pas mereka sudah gajian. Yang penting ada tanggung jawabnya. Kita ulur mereka supaya mereka betah.”²⁴

Menurut beberapa karyawan yang bekerja di M-Yege Collection, faktor kepemimpinan yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman menjadi alasan mereka bertahan. Saiful Anwar menyatakan:

“Bosnya baik mbak, dan saya belum tertarik dipabrik aja mbak. Karena saya sudah pernah di pabrik. Kalau di pabrik itu terikat dan kalau disini kan santai. Karena disini sistemnya borongan jadi kalau tidak masuk tidak ribet. Terus cara upah dibandingkan dengan pabrik itu hampir sama, mungkin agak longgar sini. Bedanya kalau disini tidak ada jaminan BPJS kesehatan.”²⁵

Sama halnya dengan yang disampaikan oleh Bapak Munir bagian pemotong:

“Saya setia sama bosnya mbak. Karena saya lulus sekolah langsung diajari kerja. Kalau dipabrik saya tidak kuat. Kalau dipabrik itu kan tekanan tapi kalau disini itu santai karena borongan. Kalau pabrik itu gajinya pasti segitu tapi kalau disini kan tergantung kita. Misalkan mau gaji banyak tinggal kerjanya diperbanyak. Tergantung hasil mbak.”²⁶

²⁴ Wawancara dengan Bapak Miftakhul Khoir selaku Pemilik M-Yege Collection, pada tanggal 13 Juni 2016

²⁵ Wawancara dengan Saiful Anwar selaku karyawan bagian bordir M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juli 2016

²⁶ Wawancara dengan Bapak Munir selaku Mandor bagian pemotong M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juli 2016

Tidak jauh berbeda dengan yang di rasakan oleh Ibu Uswatun. Dengan merasakan ketenangan dan ketentraman dalam bekerja yaitu tanpa adanya tekanan, seseorang mampu bertahan untuk bekerja di suatu organisasi. Hal tersebut juga disampaikan oleh Uswatun Khasanah bagian penjahit:

“Alasanya begini, saya kan udah lama disini bosnya juga udah baik. Kalo keluar rasanya kok gak enak. Alasan kedua, udah berkeluarga dan punya anak kecil kalo kerja di PT itu kan harus disiplin gak boleh cuti, harus ijin, kalo disini kan bebas kalau ada apa-apa bisa langsung pulang. Pokoknya disini udah enak udah cocok mbak.”²⁷

C. Analisis dan Pembahasan

1. Peran Usaha Kecil dan Menengah (UKM) M-Yege Collection dalam Menyerap Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menabelkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.²⁸ Berdasarkan data yang telah diperoleh dari instrumen pendataan profil Kecamatan Mayong tahun 2015, diketahui bahwa pada tahun 2015 jumlah industri tekstil atau pakaian jadi sebanyak 1.016 usaha dengan tenaga kerja sebanyak 1.280 orang dan jumlah tenaga kerja UKM M-Yege Collection yang ada di Desa Kuanyar Kecamatan Mayong adalah sebanyak 212 orang atau sebesar 16,5% dari jumlah tersebut. Dengan menggunakan rumus banyaknya jumlah penduduk yang bekerja di UKM M-Yege Collection dibagi dengan jumlah penduduk keseluruhan yang bekerja di industri konveksi dan dikali 100 %, maka dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang berhasil diserap oleh UKM M-Yege Collection adalah sebesar 16,5 %. Hal ini bisa dikatakan cukup baik dalam menyerap tenaga kerja dengan usia yang sebagian besar

²⁷ Wawancara dengan Ibu Uswatun Khasanah selaku karyawan bagian penjahit M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juli 2016

²⁸ 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.

pekerjanya sudah tidak muda lagi dan tidak memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi.

Namun jumlah tenaga kerja pada M-Yege Collection mengalami fluktuatif. Dan pada saat ini kondisi jumlah tenaga kerja pada M-Yege Collection sedang mengalami penurunan tajam hampir 50persen. Dapat dipastikan bahwa situasi ketenagakerjaan internal itu tidak berada pada posisi statik. Berbagai faktor penyebab berkurangnya jumlah karyawan pada M-Yege Collection antara lain adalah:

Pemensiunan: Karena terjadinya proses alamiah yang tidak mungkin di cegah, setiap pekerja pada saat tertentu akan mencapai usia pensiun. Memang benar bahwa baik di kalangan para ilmuwan maupun praktisi belum diperoleh kesepakatan tentang batas umur masa aktif bagi para pekerja setelah seseorang harus memasuki masa pensiun, karena baik fisik maupun mental tidak memungkinya lagi memberikan kontribusi yang maksimal bagi kepentingan organisasi dimana selama ini dia bekerja.

Pemberhentian: Satu hal yang tidak mungkin dicegah dan pasti selalu terjadi dalam kehidupan organisasional adalah adanya pekerja yang mengajukan permohonan berhenti. Tentunya berbagai alasan digunakan untuk pengajuan permohonan seperti itu, seperti alasan pribadi, pertimbangan keluarga atau karena pindah bekerja ke tempat atau organisasi lain. Terjadinya permintaan berhenti perlu selalu diwaspadai, terutama apabila terjadi pada tingkat yang dirasakan sebagai diluar kewajaran. Kewaspadaan demikian penting guna menjamin bahwa “*turn-over*” tersebut tidak terjadi karena ketidakpuasan banyak orang dalam pekerjaanya.²⁹ Dan permintaan berhenti oleh karyawan pada M-Yege Collection sudah mencapai ketidakwajaran yaitu hampir 50 persen dari jumlah karyawan sebelumnya.

Cuti Panjang: Dikenal dua bentuk cuti panjang. Bentuk pertama adalah *sabbatical*, yaitu suatu bentuk cuti panjang yang biasanya diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya yang telah bekerja terus-menerus

²⁹*Ibid.*, hlm. 57.

untuk satu kurun waktu yang panjang dengan prestasi yang memuaskan. Bentuk kedua dari cuti panjang adalah cuti diluar tanggungan organisasi yang mempekerjakannya. Biasanya permohonan seperti itu diajukan karena dipaksa oleh keadaan tertentu yang dihadapi oleh pegawai yang bersangkutan. Misalkan, yang bersifat pribadi atau karena kepentingan bagi yang bersangkutan dirasakan mendesak tetapi penyelesaiannya diperkirakan memerlukan waktu yang cukup lama. Terjadinya pengurangan karyawan pada M-Yege Collection salah satunya adanya cuti panjang diluar tanggungan organisasi yaitu cuti melahirkan. Karena sebagian besar karyawannya adalah perempuan. Tidak ada batas waktu yang ditentukan oleh kedua pihak. Sehingga terjadi kekosongan pada posisi yang ditinggalkan dan kemungkinan karyawan untuk kembali tidak dapat dipastikan.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penyerapan Tenaga Kerja Pada M-Yege Collection

Setiap organisasi pasti menghadapi berbagai tantangan maupun kendala yang menyangkut banyak segi kehidupan organisasional, termasuk kendala di bidang sumber daya manusia. Pada dasarnya faktor-faktor tersebut dapat menghambat maupun mendukung dalam penyerapan tenaga kerja. Dari data yang telah di paparkan diatas maka dapat dianalisis mengenai faktor-faktor penghambat dalam penyerapan tenaga kerja pada M-Yege Collection, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung

Berangkat dari pendapat bahwa setiap organisasi ingin melestarikan keberadaanya, logis untuk mengasumsikan bahwa organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya menyelenggarakan semua fungsi organisasi dengan tingkat efisien, efektivitas dan produktivitas yang tinggi. Berikut beberapa faktor yang mendukung penyerapan tenaga kerja pada M-Yege Collection:

1) Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan Tabelan kemampuan pekerja dalam menghasilkan output.³⁰ 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. M-Yege Collection memiliki target produksi sebesar 2000 potong setiap harinya, jumlah tersebut hanya untuk penjualan aktif dan belum termasuk jumlah pesanan atau *order* yang diperoleh. Dalam sehari, setiap karyawan rata-rata mampu menghasilkan 10-15 potong. Jumlah tersebut sudah mampu untuk memenuhi penjualan aktif, namun belum dapat memenuhi pesanan dalam jumlah besar. Biasanya M-Yege Collection memperoleh pesanan sebesar 2000-5000 potong, namun karena terkendala dalam sumber daya manusianya, maka hanya mampu memenuhi setengah dari pesanan tersebut.

Ibu Evi selaku mandor jahit M-Yege Collection menyatakan bahwa dalam penggunaan sumber daya yang dimiliki penggunaannya kurang begitu maksimal. Beliau mengatakan bahwa setiap karyawan M-Yege Collection mampu menghasilkan 10-20 busana muslim dalam sehari. Dan hanya 40 persen dari karyawan yang mampu menghasilkan output secara maksimal, sedangkan yang lainnya hanya mampu menghasilkan output secara standar.³¹

Hal ini jelas bahwa M-Yege Collection masih membutuhkan cukup banyak karyawan untuk memenuhi target penjualannya. Apalagi jumlah mesin jahit maupun obras lebih banyak daripada jumlah karyawannya. Sehingga banyak mesin-

³⁰ Muchdarsyah, Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT.Bumi Aksara, Jakarta, 2012, hlm. 20.

³¹ Hasil wawancara dengan Ibu Evi selaku Pengawas/Mandor Jahit M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juni 2016

mesin yang tidak terpakai. Ini menyebabkan pemanfaatan akan sumber daya yang ada belum maksimal.

Sehingga untuk meningkatkan output di M-Yege Collection kapasitas produksinya 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.

Dari pengertian diatas, maka dengan semakin tingginya produktivitas, maka tenaga kerja yang terserap akan rendah. Seiring dengan penurunan biaya tenaga kerja ini, maka dapat dilakukan penambahan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan suatu usaha. Sehingga produktivitas tenaga kerja ini juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.³²

2) Modal

Modal 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.³³

³² Muchdarsyah, Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT.Bumi Aksara, Jakarta, 2012, hlm. 25.

³³ Rosydi Suherman, *Pengantar Ekonomi : Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 56.

a. **Fixed Asset**

Fixed asset (Aktiva tetap) adalah asset berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang atau jasa untuk disewakan kepada pihak lain, atau untuk tujuan administratif dan bisa digunakan selama lebih dari satu tahun. M-Yege Collection memiliki asset tetap yang digunakan untuk kegiatan produksinya yaitu:

Gedung: M-yege Collection memiliki 3 gedung untuk proses produksinya. Yaitu 1 gedung untuk kegiatan menjahit dan mengobras, 1 gedung untuk menjahit dan *cutting*, 1 gedung lagi untuk *finishing*.

Transportasi: Dalam hal transportasi M-Yege Collection memiliki 1 unit mobil minibus yang digunakan untuk kelancaran proses pemasarannya.

Mesin: M-yege Collection memiliki 105 mesin jahit, 25 mesin obras, serta 7 unit mesin bordir yang mendukung untuk proses menghasilkan produk.

b. **Financial Asset**

Financial asset adalah sebuah modal berupa uang yang diinvestasikan untuk membiayai proses produksi.³⁴ 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.

Modal uang: M-Yege Collection memperoleh pinjaman dari dua Bank, yaitu Bank BRI dan Bank BNI dengan mengajukan jaminan berupasertifikat rumah, maupun mobil.

Bahan Baku: Dalam pengambilan bahan baku yaitu kain M-Yege Collection bekerja sama dengan beberapa

³⁴DR. Said Sa'ad Marthon, *Ekonomi Islam: Di Tengah Krisis Ekonomi Global*, Maktabah ar-Riyadh, Jakarta, 2007, hlm.64.

pemasok kain dengan sistem hutang. Seperti yang dikatakan oleh Ibu Ellina selaku Bendahara M-Yege Collection bahwa jika beliau memesan 5 piece kain tapi dari pemasok memberikan 10 piece kain, dengan modal kepercayaan maka pembayaran tetap berdasarkan jumlah pesanan dan sisanya bisa dibayarkan selanjutnya.³⁵ Namun untuk perlengkapan seperti kolor, kancing, dan lain sebagainya pembayarannya dilakukan secara *cash*.

b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat ini meliputi faktor eksternal dan internal. Yang dimaksud dengan 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.³⁶ Selain itu, setiap organisasi juga menghadapi berbagai tantangan internal yang tidak kalah pentingnya dengan berbagai tantangan yang sifatnya eksternal. Berbagai faktor yang menghambat penyerapan tenaga kerja pada M-Yege Collection adalah:

1) Bidang Sosial

Merupakan kenyataan bahwa selalu terjadi pergeseran nilai-nilai sosial yang dianut oleh suatu masyarakat. Ada kalanya pergeseran itu mempunyai dampak langsung terhadap manajemen sumber daya manusia dan ada pula saatnya dampak tersebut tidak bersifat langsung. Dalam banyak masyarakat, persepsi bahwa jika seseorang itu bekerja di perusahaan atau pabrik maka akan memperoleh kesejahteraan hidup dibandingkan dengan bekerja pada UKM. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh persepsi yang sama. Persepsi tersebut juga yang

³⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Ellina selaku Bendahara M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juli 2016

³⁶ Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 49.

mempengaruhi karyawan pada M-Yege Collection sehingga terjadi penurunan tenaga kerja secara drastis pada saat munculnya pabrik-pabrik baru yang berada di daerah sekitar.

2) Tingkat Pengangguran

Dalam hal tingkat pengangguran tinggi, para pencari tenaga kerja dapat bertindak lebih selektif karena banyaknya pencari pekerjaan yang melamar, mungkin banyak diantaranya yang memenuhi persyaratan melebihi kekuatan organisasi untuk mengisi lowongan yang tersedia. Sebaliknya, dalam situasi tingkat pengangguran sangat rendah, pencari tenaga kerja baru tidak tepat kalau terlalu “jual mahal” karena para pencari pekerjaan tidak terlalu sukar memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, pelatihan dan pengalamannya, mungkin dengan memberikan imbalan yang lebih tinggi dari yang ditawarkan oleh pencari tenaga kerja.³⁷

3) Kedudukan Organisasi

Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja baru *vis a vis* organisasi lain yang bergerak dibidang kegiatan yang sama atau menghasilkan barang dan jasa yang sejenis. Posisi organisasi dibandingkan dengan organisasi lain yang bergerak dalam kegiatan sejenis dapat digolongkan pada tiga keadaan: lebih kuat, relatif sama atau lebih lemah.³⁸ Jika organisasi berada pada posisi relatif kuat dibandingkan dengan organisasi lain, para pencari tenaga kerja dapat dikatakan berada pada posisi yang menyenangkan karena mereka dapat menonjolkan kekuatan organisasi yang akan mempekerjakan tenaga kerja baru itu, termasuk sistem imbalan yang ditawarkan. Lain kondisinya jika posisi organisasi relatif sama atau bahkan lemah dari organisasi lain. Faktor ini dipandang

³⁷ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 60.

³⁸ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.1 Cet.5*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996, hlm. 109.

sebagai kendala bagi M-Yege Collection dalam penyerapan tenaga kerjanya.

3) Upah

Pada umumnya, perusahaan kecil harus bersaing keras dalam tingkat upah atau gaji untuk menarik personel yang memenuhi syarat dengan baik. Upah atau gaji yang dibayarkan pada karyawan yang didasarkan pada tambahan waktu, seperti satu jam, satu hari, atau satu bulan atau berubah-ubah menurut output para karyawan. M-yege Collection memiliki dua sistem penggajian, yaitu untuk karyawan harian dan karyawan borong.³⁹ Dengan sistem pembayaran kompensasi sebagai berikut:⁴⁰

a) Sistem Waktu

(1) Kompensasi (gaji/upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti: jam, hari, minggu, atau bulan.

(2) Administrasi pengupahanya relatif mudah diterapkan kepada karyawan tetap, maupun kepada pekerja harian

Kebaikan: Administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap.

Kelemahan: Pekerja yang malaspun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil Output

(1) Kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti: per potong, meter, liter, dan kilogram.

(2) Kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan pada lamanya waktu mengerjakan.

³⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Ellina selaku Bendahara M-Yege Collection, pada tanggal 18 Juni 2016

⁴⁰ I Komang Ardana. dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm.155

(3) Sistem penggajian ini dikenal dengan istilah *piecework*, dimana merupakan salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.⁴¹

Kebaikan: Memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh dan berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar.

Kelemahan: Kualitas barang yang dihasilkan kurang baik, karyawan yang kurang mampu upah yang diterimanya kecil sehingga kurang manusiawi.

Penentuan upah secara islami dapat dilihat dari dua aspek, yaitu *market wage* dan kontribusi terhadap produktivitas serta aspek-aspek kemanusiaan.⁴² Dalam hal upah M-Yege Collection bisa dikatakan belum mencapai tingkat *market wage*, karena upah minimum daerah Kabupaten Jepara adalah sebesar Rp.1.350.000,- sedangkan upah yang diberikan oleh M-Yege Collection sebesar Rp.1.200.000,- bagi karyawan harian. Dan untuk karyawan borong upah maksimal yang dapat diperoleh sudah melebihi upah minimum yaitu sebesar Rp.1.750.000,-.

3. Upaya Dalam Meningkatkan serta Mempertahankan Tenaga Kerja Pada M-Yege Collection

Penyerapan tenaga kerja pada M-Yege Collection saat ini sedang mengalami penurunan dan kesulitan dalam mencari tenaga kerja, untuk itu dalam upaya meningkatkan serta mempertahankan tenaga kerja M-Yege Collection melakukan berbagai strategi sebagai berikut:

⁴¹ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.1 Cet.5*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996, hlm. 268.

⁴² M.B.Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Ekonosia, Jakarta, 2003, Hlm. 228

a. Mencari karyawan yang dimulai dengan hubungan (koneksi)

Dalam proses perekrutan karyawan, M-Yege Collection menerapkan sumber rekrutmen karyawan dengan sistem pelamaran secara langsung. Pengalaman menunjukkan bahwa salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar pekerjaan ke organisasi. Pelamar langsung ini sering dikenal dengan istilah “*Application at the gate*”, artinya para pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar, ada kalanya tanpa mengetahui apakah di organisasi yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan atau pengalaman pelamar yang bersangkutan.⁴³

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia, karena dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.⁴⁴ Dalam hal ini M-Yege Collection mencari karyawan yang dimulai dengan hubungan (koneksi) kerabat atau pertemanan. M-Yege Collection lebih memilih dan mencari karyawan berdasarkan aspek kepercayaan dan kejujuran meski secara kemampuan belum sepenuhnya sesuai dengan kriterianya. Bagi pemilik usaha, aspek ini berpengaruh terhadap kelangsungan usahanya karena melalui kepercayaan dan kejujuran maka karyawan tersebut dapat dibina serta dibimbing untuk memenuhi kriteria yang belum terpenuhi secara pengetahuan dan keahlian.

b. Kenaikan Upah

Upah dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas kerjanya kepada organisasi. Dalam menetapkan suatu sistem imbalan, M-Yege Collection mempertimbangkan faktor produktivitas. Agar mampu mencapai

⁴³Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.1 Cet.5*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996, hlm. 113.

⁴⁴*Ibid.*, hlm.131

tujuan dan berbagai sasarnya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras.⁴⁵

Pada tingkat upah yang berlaku di pasar tenaga kerja semua orang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah yang berlaku tersebut. 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.

Dengan menaikkan upah karyawan pada M-Yege Collection maka diharapkan mampu memberikan efek positif pada penawaran tenaga kerjanya. Karena 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 fleksibel⁴⁶.

c. **Pemeliharaan Hubungan yang Baik dengan Karyawan**

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting maka selain faktor upah, strategi pemeliharaan hubungan yang *continue* dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi pilihan dari M-Yege Collection dalam mempertahankan karyawan maupun menyerap tenaga kerja baru. Diantara pemeliharaan hubungan dengan karyawan tersebut maka dilakukan penanganan yang meliputi:

1) Stress

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi

⁴⁵ *Op. Cit.*, Sondang P. Siagian, hlm.267

⁴⁶ Mulia Nasution, *Teori Ekonomi Makro : Pendekatan Pada Perekonomian Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1997, hlm. 30.

dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerjanya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Berbeda dengan perusahaan besar atau pabrik yang memberikan tekanan yang berlebihan kepada karyawannya, M-Yege Collection menerapkan hubungan kemanusiaan dengan baik pada karyawannya. Dengan memberikan rasa ketenangan dan ketentraman diharapkan mampu memberikan kenyamanan pada karyawannya.

Konsep hubungan kemanusiaan dengan merasakan ketenangan dan ketentraman ini juga di sebutkan dalam sebuah hadits:⁴⁷

Rasulullah bersabda: *“Barang siapa tidak memberikan kasih sayang kepada manusia, maka Allah tidak akan memberinya kasih sayang-Nya.”* Rasulullah bersabda: *“Janganlah kamu menghina kebajikan sedikit pun, jika kamu tidak menemukan kebajikan maka senyumu di hadapan saudara mu adalah sedekah”*.

2) Konseling

Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa konteks konseling pegawai adalah pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para karyawan, khususnya melalui pemberian bantuan mengatasi berbagai masalah yang mereka hadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun pribadi.⁴⁸ Bapak Mukmin selaku sekretaris M-Yege Collection juga menyatakan bahwa beliau memiliki strategi untuk mempertahankan karyawannya dengan cara memberikan kebebasan kepada karyawannya dalam hal pengambilan posisi kerja. Misalkan ada karyawan yang tidak bisa menjahit dan ingin pindah ke bagian finishing dengan berkonsultasi dahulu kepada atasannya maka di perbolehkan untuk pindah. Selain itu M-Yege Collection

⁴⁷ DR. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm.119.

⁴⁸Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 300.

juga memberikan bantuan pinjaman uang atau kasbon kepada karyawannya jika mereka membutuhkan dengan syarat ada pertanggung jawabannya.

Artinya bahwa dasar pemikiran yang melandasi pemberian konseling adalah berbagai masalah yang dihadapi oleh para karyawan, termasuk stress, dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka. Konseling yang berakibat pada peningkatan kemampuan para karyawan untuk hidup “normal” akan menguntungkan berbagai pihak seperti karyawan yang bersangkutan serta organisasi yang mempekerjakannya.

Islam juga mendorong umatnya untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong.

Allah berfirman: *“Dan tolong-mrnolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.”* (Al-Maidah [5]:2)

3) Disiplin pegawai

Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindak manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.⁴⁹

M-Yege Collection menerapkan jenis pendisiplinan preventif, dimana pendisiplinan ini melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang

⁴⁹Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 303.

diinginkan dari setiap anggota organisasi. Dalam hal ini, perlu memperhatikan paling sedikit tiga hal:⁵⁰

- a) Perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah melainkan juga bahwa mereka adalah anggota keluarga besar organisasi.
- b) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri yang masih dalam ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Dari beberapa faktor yang telah diuraikan diatas diketahui bahwa terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh M-Yege Collection, dan untuk menghadapi kendala tersebut maka dapat dilakukan solusi sebagai berikut:

a) Faktor eksternal

Dari beberapa faktor eksternal, yang menjadi penghambat dari penyerapan tenaga kerja M-Yege Collection adalah di bidang sosial, tingkat pengangguran dan kedudukan organisasi. Yang dapat diatasi dengan:

(1) Bidang sosial

Untuk mengatasi kendala di bidang sosial upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan hubungan yang baik dengan karyawan melalui fleksibilitas dan pemberian bantuan, sehingga jika karyawan yang bekerja sudah merasa nyaman maka secara tidak langsung akan mempengaruhi daya tarik seseorang untuk ikut bekerja di organisasi tersebut.

(2) Tingkat pengangguran

Untuk mengatasi kesulitan mencari tenaga kerja yang dikarenakan tingkat pengangguran rendah, maka

⁵⁰*Ibid.*, hlm. 304.

langkah yang dapat diambil adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Sehingga organisasi tidak akan dirugikan dengan karyawan yang produktivitasnya rendah.

(3) Kedudukan organisasi

Telah dimaklumi bahwa kehidupan berkarya digunakan oleh manusia tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan material saja, akan tetapi juga untuk memenuhi berbagai kebutuhan lainnya seperti yang bersifat mental, psikologikal, sosial dan spiritual. Dilihat dari sudut pandang ini, besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu adanya penguatan akan kedudukan organisasi di masyarakat melalui perbaikan dalam pengelolaan karyawannya. Sehingga meskipun di UKM tetapi karyawan yang bekerja lebih merasa dihargai daripada di perusahaan besar. Hal ini yang bisa menjadi pertimbangan oleh para pencari kerja.

b) Faktor internal

Sedangkan dari beberapa faktor internal yang telah dipaparkan diatas hanya upah yang menjadi faktor penghambat dalam penyerapan tenaga kerja pada M-Yege Collection. Maka dapat dilakukan perbaikan dengan hal tersebut. Perusahaan kecil harus mengakui bahwa peran utama kompensasi dalam menarik dan memberikan motivasi pada karyawan. Perlu adanya peningkatan upah karyawan sesuai dengan upah minimum daerah karena organisasi dianggap mampu untuk menaikkan upah. Peningkatan ini diperlukan karena tingkat upah sangat mempengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja di organisasi tersebut atau tidak.

Lagi pula perusahaan kecil mampu memberikan beberapa insentif non-keuangan yang menarik baik bagi karyawan

manajerial maupun non-manajerial. Misalkan saja dengan memberikan tunjangan tambahan seperti jaminan sosial, liburan, dan tunjangan hari raya. Meskipun tunjangan tambahan mahal, perusahaan kecil tidak dapat mengabaikan tunjangan tersebut jika perusahaan akan bersaing secara efektif untuk para karyawan yang baik.⁵¹ Rencana insentif kelompok dapat memberikan motivasi yang kuat jika mereka menggunakan sasaran yang berarti dan menarik bagi karyawan.

Dari analisis yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran Usaha Kecil dan Menengah M-Yege Collection dalam menyerap tenaga kerja dikatakan sudah cukup baik. Namun penyerapan tenaga kerja pada M-Yege Collection pada saat ini sedang mengalami fluktuatif, dimana fluktuatif penyerapan tenaga kerja ini dapat diketahui dengan berorientasi kepada faktor-faktor yang mendukung serta faktor yang menghambat penyerapan tenaga kerjanya. Kemudian tindakan yang diambil oleh M-Yege Collection dalam meningkatkan serta mempertahankan tenaga kerjanya yaitu dengan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan maupun masyarakat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Max Weber yang mengatakan bahwa suatu tindakan hanya dapat disebut tindakan sosial apabila tindakan tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan perilaku orang lain dan berorientasi pada perilaku orang lain.

⁵¹Justin G Longenecker, *Op.Cit.*, hlm. 524.