

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Usaha Mikro Kecil dan Menengah**

##### **1. Pengertian UMKM**

Usaha Mikro Kecil dan Menengah adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro. Seperti halnya Keputusan Presiden RI nomor 99 tahun 1998, pengertian Usaha Kecil adalah: “Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil. Dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat,”

Usaha kecil dan menengah di mana pun memegang peranan penting. Bahkan usaha besar, agar lincah harus berperilaku seperti usaha kecil yang saling berkaitan. Dalam mendiskusikan pembangunan ekonomi dan pengentasan kemiskinan, filsafat seperti ini menganjurkan orientasi strategi pembangunan regional yang mayoritas melibatkan produksi local dan usaha kecil untuk penggunaan dan konsumsi local. Teori pembangunan yang ia tawarkan menekankan penting “*intermediate technology*”. Dengan kata lain, intinya UMKM (bukan konglomerat), serta teknologi madya bukan teknologi tinggi yang lebih penting dikembangkan bagi pembangunan yang berorientasi pada manusia.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Roswita Hafni, “*Analisa Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)*”, (Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah, 2010), hlm.85.

UMKM sangat erat kaitannya dengan berdagang. Berusaha atau berdagang suatu anjuran kepada umat Islam. Menurut penulis sendiri, Allah menciptakan Rasul-Nya sebagai pedagang adalah suatu sindiran keras kepada umatnya agar meniru Rasulullah Shalallahu'alaihi Wasallam sendiri adalah pedagang dan beliau memuji serta mendoakan para pedagang yang jujur. Sudah saatnya peran dari UMKM dengan segala keterbatasannya mendapat apresiasi dari pemerintah dengan membuat kebijakan yang pro kepada UMKM. Kebijakan yang benar-benar dirasakan langsung oleh pelaku UMKM, bukan hanya sebuah retorika yang selalu menjadi angin surga dan komoditas politik ketika ingin mendapatkan kekuasaan. Sebab UMKM sudah terbukti menjadi penopang ekonomi bangsa kita. Sejarah membuktikan ketika hantaman badai krisis melanda Indonesia 1998, perusahaan konglomerat berguguran satu persatu, tapi UMKM mampu bertahan dan memberi kontribusi besar pada penyelamatan ekonomi bangsa ini.

Membangun UMKM harusnya menjadi pilihan mutlak bagi pemerintah baik pusat maupun daerah. Membangun kemandirian UMKM adalah sebuah kewajiban. Ada beberapa alasan dan referensi yang mewajibkan kita harus melaksanakannya.<sup>2</sup> Ada beberapa ayat Al-Qur'an diantaranya:

---

<sup>2</sup>Ridwan. 2016. UMKM Menurut Pandangan Islam. <https://ridwan884.blogspot.com/> (diakses pada tanggal 26 Oktober 2020, pukul 08:00 WIB)

Dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 7

مَا آفَاءَ اللَّهِ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ  
وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ  
فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۝ (الحشر/ ٥٩ : ٧)

*“Harta rampasan (fai) dari mereka yang diberikan Allah kepada Rasul-Nya (yang berasal) dari penduduk beberapa negeri, adalah untuk Allah, Rasul, kerabat (Rasul), anak-anak yatim, orang-orang miskin dan untuk orang-orang yang dalam perjalanan, agar harta itu jangan hanya beredar di antara orang-orang kaya saja di antara kamu. Apa yang diberikan Rasul kepadamu maka terimalah. Dan apa yang dilarangnya bagimu maka tinggalkanlah. Dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah sangat keras hukuman-Nya.” (Al-Hasyr/59:7).*

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ  
تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

*"Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali gengan jalan perdagangan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.” (An-Nisa : 29)*

قُلْ إِنْ كَانَ آبَاؤُكُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ وَإِخْوَانُكُمْ وَأَزْوَاجُكُمْ وَعَشِيرَتُكُمْ وَأَمْوَالٌ اقْتَرَفْتُمُوهَا وَتِجَارَةٌ  
تَخْشَوْنَ كَسَادَهَا وَمَسَاكِينُ تُرَضُّونَهَا أَحَبَّ إِلَيْكُمْ  
مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَجِهَادٍ فِي سَبِيلِهِ فَتَرَبَّصُوا حَتَّىٰ يَأْتِيَ اللَّهُ بِأَمْرِهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ  
الْفَاسِقِينَ

*"Katakanlah, "jika Bapak-bapak, anak-anak, saudara-saudara, istri-istri kaum keluargamu, harta kekayaan yang kamu usahakan, perniagaan yang kamu khawatiri*

*kerugiannya, dan rumah-rumah tempat tinggal yang kamu sukai, adalah lebih kamu cintai dari pada Allah dan Rasul-Nya dan (dari) berjihad di Jalan-Nya, maka tunggulah sampai Allah mendatangkan keputusan-Nya." Dan Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang pasik".*

Berikut pengertian UMKM menurut para ahli:

a. Kwartono

Menurutnya pengertian UMKM adalah kegiatan ekonomi rakyat yang punya kekayaan bersih maksimal Rp 200.000.000,- dimana tanah dan bangunan tempat usaha tidak diperhitungkan. Dan atau mereka yang punya omset penjualan tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000,- dan milik warga negara Indonesia.

b. Rudjito

UMKM adalah usaha yang punya peranan penting dalam perekonomian negara Indonesia, baik dari sisi lapangan kerja yang tercipta maupun dari sisi jumlah usahanya.

c. Ina Primiana

UMKM adalah pengembangan empat kegiatan ekonomi utama yang menjadi motor penggerak pembangunan Indonesia, yaitu:

- 1). Industri manufaktur
- 2). Agribisnis
- 3). Bisnis Kelautan

#### 4). Sumber Daya Manusia

Disamping itu, Ina primiana juga mengatakan bahwa UMKM dapat diartikan sebagai pengembangan kawasan andalan untuk mempercepat pemulihan perekonomian untuk mewadahi program prioritas dan pengembangan berbagai sektor dan potensi. Dan sedangkan usaha kecil merupakan peningkatan berbagai upaya pemberdayaan masyarakat.<sup>3</sup>

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, UMKM merupakan usaha kecil rakyat yang menjadi motor penggerak ekonomi pembangunan Indonesia. Selain itu, UMKM juga mempunyai peranan penting dalam perekonomian Negara Indonesia, baik dari sisi lapangan kerja yang tercipta, maupun dari sisi jumlah usahanya.

## **2. Definisi dan Ruang Lingkup UMKM**

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) bertujuan menumbung kembangkan usaha dalam rangka membangun perkenoomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan. Ini mengandung makna bahwa UMKM merupakan alat perjuangan nasional untuk menumbuhkan dan membangun perekonomian nasional dengan melibatkan sebanyak mungkin pelaku ekonomi berdasarkan potensi yang dimiliki atas dasar keadilan bagi semua pemangku kepentingan.

---

<sup>3</sup> Azqiara, *Pengertian UMKM Secara Umum dan Menurut Para Ahli Lengkap* diakses dari <https://idpengertian.com/> pada tanggal 14 Agustus 2020, pukul 21:00

Definisi dari UMKM berdasarkan Undang-Undang No 20 Tahun 2008 tentang UMKM, menggariskan sebagai berikut, Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang.

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

Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar, dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Kriteria usaha mikro adalah, bila (1) memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, (2) memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp

300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sedang usaha kecil, kriterianya 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). Dan usaha menengah, kriterianya sebagai berikut (1) 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 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).<sup>4</sup>

Mengacu pada Undang-Undang No 9 Tahun 1995, kriteria usaha kecil dilihat dari segi keuangan dan modal yang dimilikinya adalah:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak 200 juta rupiah (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha)

---

<sup>4</sup> Rio F. Wilantara, “*Strategi dan Kebijakan Pengembangan UMKM*” (Bandung, 2016)

2. Memiliki hasil penjualan paling banyak 1 milyar rupiah per tahun.

Sedangkan untuk kriteria usaha menengah adalah:

1. Untuk sector industri, memiliki total asset paling banyak 5 milyar rupiah per tahun, dan
2. Untuk sector non industri memiliki kekayaan bersih paling banyak 600 juta rupiah, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak 3 milyar rupiah per tahun. INPRES No. 10 Tahun 1999 mendefinisikan usaha menengah adalah unit kegiatan yang memiliki kekayaan bersih lebih besar dari 200 juta rupiah sampai maksimal 10 milyar rupiah.<sup>5</sup>

## **B. Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan suatu elemen yang sangat penting dalam suatu kegiatan ekonomi. Dalam suatu proses produksi untuk menciptakan suatu produk dibutuhkan tenaga kerja untuk melakukannya, begitupun dalam kegiatan distribusi produk hasil produksi. Walaupun dimasa sekarang

---

<sup>5</sup> Maharani Tejasari, *“Peranan Sektor Usaha Kecil dan Menengah Dalam Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi di Indoensia”* (Bogor, 2008)

banyak pula perusahaan yang menggunakan teknologi dalam prosesnya, namun tetap dibutuhkan tenaga kerja dalam mengoperasikannya. Dalam hal ini, perlu adanya kajian lebih dalam definisi tenaga kerja itu sendiri.

Islam memberi perspektif mengenai ketenagakerjaan, setidaknya ada empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja, termasuk sistem pengupahannya. Tenaga kerja dan upahnya tidak dapat dipisahkan, keduanya selalu menjadi tema menarik untuk dikaji. Bahkan demonstrasi buruh pun juga lebih banyak menyangkut tuntutan kenaikan upah.

Sedangkan menurut Islam, mengenai upah disebut juga ujah dalam Islam. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja. Untuk mengetahui definisi upah versi Islam secara menyeluruh, ada baiknya kita melihat terlebih dahulu Surat An-Nahl: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧ (النحل/١٦: ٩٧)

*Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl/16:97)*

Demikian juga dengan QS. An-Nahl: 97, maksud dari kata balasan dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan

niat karena Allah, maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia maupun di akhirat yang berlipat ganda.<sup>6</sup>

Menurut UU No.13 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>7</sup> Sedangkan pengertian menurut Badan Pusat Statistik (BPS), tenaga kerja (*man power*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa.<sup>8</sup>

Lebih lanjut dijelaskan tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>9</sup> Dalam hal ini dijelaskan penduduk yang masih bersekolah dan penduduk yang mengurus rumah tangga tetap termasuk dalam golongan tenaga kerja, karena mereka sewaktu-waktu dapat bekerja sehingga digolongkan dalam tenaga kerja.

Menurut Widho tenaga kerja adalah seluruh penduduk suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa, jika

---

<sup>6</sup> Muhammad. 2010. *Tenaga Kerja dan Upah Dalam Perspektif Islam*. <https://pengusahamuslim.com/> (diakses pada tanggal 26 Oktober 2020, pukul 09:00 WIB)

<sup>7</sup> Undang-undang No.13 tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 2

<sup>8</sup> "Tenaga kerja" [www.bps.com](http://www.bps.com), diakses pada 30 Agustus 2020, Pukul 08:00 WIB.

<sup>9</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), H.2

ada permintaan terhadap tenaga kerja dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas sebagai berikut. Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003, pasal 1, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja adalah sebagian dari seluruh penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa dari penduduk .

Menurut Simanjuntak tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah bekerja dan sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Orang tersebut dapat dikatakan sebagai angkatan kerja kecuali mereka yang tidak melakukan aktifitas kerja.<sup>10</sup>

## **2. Klasifikasi Tenaga Kerja**

### **a. Angkatan Kerja**

Angkatan kerja adalah bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaannya. Arti dari mampu adalah mampu secara fisik dan jasmani, kemampuan mental dan secara yuridis mampu serta tidak kehilangan kebebasan untuk memilih dan melakukan pekerjaan serta bersedia secara aktif

---

<sup>10</sup> Ryan Adhi Saputro, “Analisis Sektor UKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi D.I. Yogyakarta” (Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2014).

maupun pasif melakukan dan mencari pekerjaan.<sup>11</sup> Angkatan kerja atau labor force terdiri dari 1) golongan yang bekerja, dan 2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan.

Untuk memudahkan pembahasan penawaran tenaga kerja atau Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) biasanya perlu disiapkan dengan tolok ukur tertentu.

- 1). Umur
- 2). Seks
- 3). Wilayah Kota dan Pedesaan
- 4). Pendidikan.<sup>12</sup>

Angkatan kerja termasuk golongan yang aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (employed) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya.<sup>13</sup>

Penduduk yang digolongkan mencari pekerjaan menurut Simanjuntak adalah sebagai berikut : 1) mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan. 2) mereka yang pernah bekerja tetapi menganggur dan sedang mencari

---

<sup>11</sup> Sonny Sumarsono, Teori dan Kebijakan Publik “*Ekonomi Sumber Daya Manusia*”. (Yogyakarta : Graha ilmu, 2009) H.7

<sup>12</sup> Ibid., h.7

<sup>13</sup> Ibid., h.7

pekerjaan dan mereka yang sedang bebas tugasnya dan sedang mencari pekerjaan.

- a. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah:
  - 1). Mereka yang selama seminggu melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atas keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit dua hari.
  - 2). Mereka yang selama seminggu tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah orang-orang yang bekerja dibidang keahliannya seperti dokter, tukang cukur dan lainnya serta pekerjaannya tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena sakit, cuti, mogok, dan sebagainya.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat di dalam kegiatan produktif yaitu yang memproduksi barang. Jadi yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja yaitu bagian dari tenaga kerja yang tidak mampu mencari pekerjaan, termasuk dalam golongan ini adalah:

- 1). Golongan yang masih bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah atau menuntut ilmu disekolah.
- 2). Golongan yang mengurus rumah tangga yaitu mereka yang kegiatannya hanya mengurus rumah tangga atau

membantu mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah.

- 3). Golongan lain-lain, yang digolongkan disini adalah:
  - a) penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh pendapatan, seperti dari bunga simpanan, hasil sewa atas milik dan b) mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia, cacat, dalam penjara atau sakit konis.<sup>14</sup>

Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu: pertama, tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan. Kedua, tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja. Ketiga, tenaga kerja adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.<sup>15</sup>

### **3. Permintaan dan penawaran tenaga kerja**

#### **a. Permintaan tenaga kerja**

Permintaan adalah suatu hubungan yang berkaitan antara harga dan kuantitas. Jika dihubungkan dengan suatu komoditi, maka hal ini menyangkut

---

<sup>14</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), H.6

<sup>15</sup> Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi : Teori Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005) h.6

antara harga dan kuantitas komoditi dimana pembeli bersedia dan mampu untuk membelinya. Sedangkan permintaan dalam tenaga kerja, permintaan adalah hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Upah dalam hal ini dilihat dari perspektif seorang pengusaha adalah harga tenaga kerja yaitu harga yang mampu dibayarkan.<sup>16</sup>

Dengan kata lain, permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand*.<sup>17</sup>

Sedangkan menurut Sony Sumarno, 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 mempegaruhi permintaan hasil produksi.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003) H.42

<sup>17</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), h. 74

<sup>18</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik "Ekonomi Sumber Daya Manusia"*. (Yogyakarta : Graha ilmu, 2009) H.12

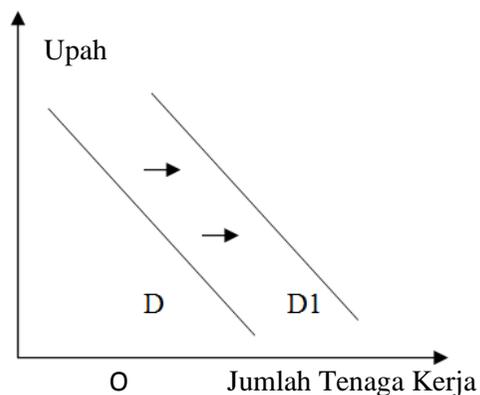
Pada dasarnya permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja:

- 1). Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari produsen yang bersangkutan. Jika permintaan akan hasil produksi maka perusahaan akan meningkatkan hasil produksi. Hal itu akan mengakibatkan produsen akan menambah tenaga kerja untuk meningkatkan hasil produksi agar memenuhi permintaan pasar. Keadaan ini akan merubah kurva permintaan tenaga kerja.

### Gambar 2.1

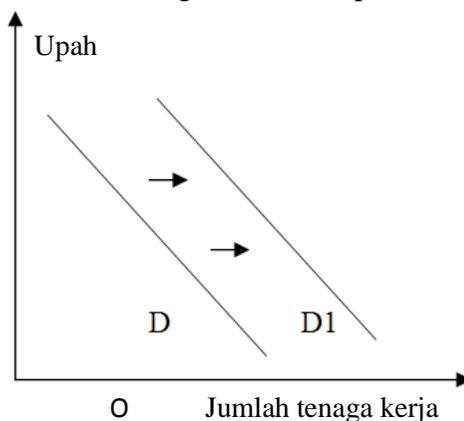
Kurva permintaan kerja bergeser ke kanan karena peningkatan jumlah produksi



- 2). Harga barang-barang modal, jika modal dari suatu produksi menurun tentunya akan mempengaruhi nilai jual barang meenjadi turun pula. Dalam keadaan seperti ini, produsen akan meningkatkan hasil produksi karena permintaan terhadap barang meningkat. Hal ini akan meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja, sehingga akan mempengaruhi kurva permintaan tenaga kerja.

**Gambar 2.2**

Kurva saat harga modal turun dan produsen menggunakan mesin untuk meningkatkan hasil produksi



- b. Penawaran tenaga kerja

Pada dasarnya penawaran memiliki kesamaan dengan penawaran yaitu hubungan antara harga dan kuantitas. Apabila dikaitkan penawaran terhadap suatu komoditi, maka penawaran merupakan hubungan antara harga dan kuantitas komoditi itu yang para pemasoknya siap untuk menyediakannya. Jika penawaran dihubungkan dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan

antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.

Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan untuk suatu perekonomian tergantung pada:

- 1). Jumlah penduduk
- 2). Presentase penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja, dan
- 3). Jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja.<sup>19</sup>

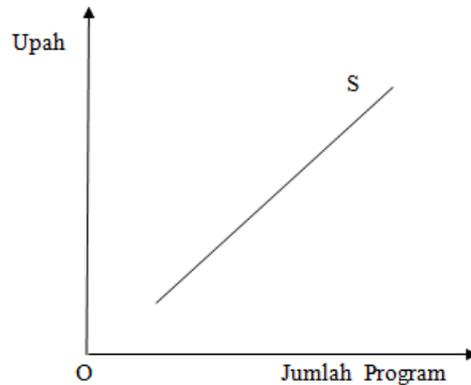
Lebih lanjut, masing-masing keseluruhan yang ditawarkan tergantung pada upah pasar.

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. Apabila upah sebagai jabatan X naik lebih besar dari pada jabatan Y, dalam hal ini karena kebutuhan yang meningkat. Hal ini akan menimbulkan kecenderungan untuk menjadi jabatan X akan meningkat. Sehingga kenaikan upah akan mempengaruhi kurva tenaga kerja yang ditawarkan.

---

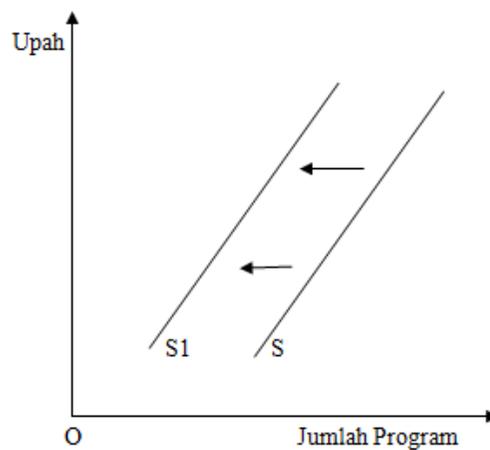
<sup>19</sup> Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003) H.64

**Gambar 2.3**  
Kurva penawaran tenaga kerja X



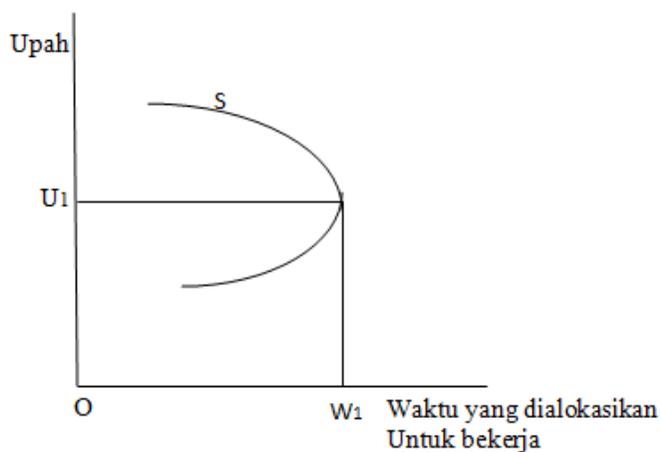
Akan tetapi, penawaran tenaga kerja pada jabatan X akan bergeser ke kiri atau turun jika upah sebagai sistem analisis computer naik. Para penawar tenaga kerja akan semakin banyak yang berusaha untuk memperoleh jabatan tersebut. Dalam hal ini, terjadi jabatan X ke sistem analis, sehingga kurva penawaran akan berubah.

**Gambar 2.4**  
Kurva penawaran tenaga kerja X



Faktor lain yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja yaitu keputusan seseorang, apakah dia mau mengambil kesempatan kerja atau tidak. Keputusan ini dipengaruhi oleh penggunaan waktu seseorang seperti digunakan untuk bekerja, konsumtif atau keduanya. Penggunaan waktu ini berkaitan dengan tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Apabila penghasilan dari tenaga kerja itu rendah, maka tenaga kerja itu akan menambah waktunya untuk bekerja, begitu juga sebaliknya. Dibawah ini adalah contoh dari tenaga kerja yang mengurangi waktu bekerjanya dikarenakan memiliki penghasilan yang relatif tinggi.

**Gambar 2.5**  
Kurva penawaran kerja



#### 4. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja menjalankan tentang hubungan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki dengan tingkat upah. Permintaan pengusaha atas jumlah tenaga kerja yang diminta

karena orang tersebut dapat meningkatkan jumlah barang atau jasa yang diproduksi dan kemudian dijual kepada konsumen. Adanya penambahan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi.<sup>20</sup>

Sedangkan menurut BPS, 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. Adapaun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha atau instansi di mana seseorang bekerja atau pernah bekerja.<sup>21</sup>

## **5. Pasar Tenaga Kerja**

Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas dari perilaku-perilaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri dari: a) pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja, b) pencari kerja, perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan.<sup>22</sup> Ketiga elemen

---

<sup>20</sup> Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), H.

<sup>21</sup> Andre Widyantoro, Pengaruh Pdb, Investasi, Dan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia Periode 2000-2011

<sup>22</sup> Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), H. 86

ini memiliki hubungan yang saling berkaitan, sehingga membentuk sebuah pasar tenaga kerja yang memberikan kemudahan untuk mendapatkan tenaga kerja dan pekerjaan bagi pencari kerja.

Pasar tenaga kerja merupakan seluruh aktivitas dari pelaku yang tujuannya adalah mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Sifat dari pasar kerja itu sendiri ditentukan oleh para pelaku tersebut. Misalnya suatu instansi pemerintahan memerlukan tenaga kerja (sebagai pengganti pensiun) maka akan dilaksanakan pembukaan lowongan kerja diseluruh negara yang bersangkutan.<sup>23</sup>

Proses mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja dan lowongan kerja ternyata memerlukan waktu lama. Dalam proses ini, baik pencari kerja maupun pengusaha dihadapkan kepada kenyataan bahwa:

- a. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda. Dilain pihak setiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan.
- b. Setiap perusahaan atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda : keluaran (output), masukan (input), manajemen, teknologi, lokasi, pasar dan lain-lain, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberi tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan

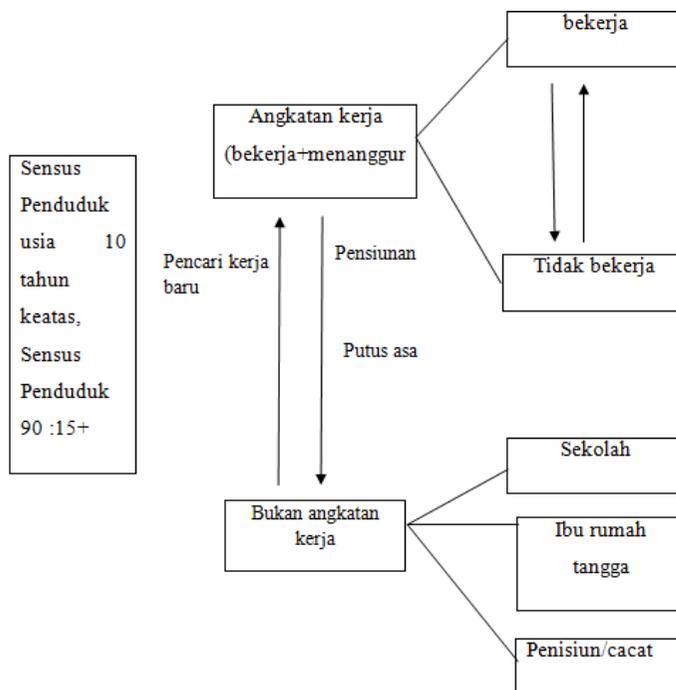
---

<sup>23</sup> Sonny Sumasono, Teori dan Kebijakan Publik “*Ekonomi Sumber Daya*” (Yogyakarta : Graha ilmu, 2009) H.9

pekerjaan. Di lain pihak, pencari kerja mempunyai produktivitas yang berbeda dan harapan-harapan mengenai tingkat upah dan lingkungan pekerjaan.

- c. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir (1) dan (2). Dari sekian banyak pelamar, pengusaha biasanya menggunakan waktu yang cukup lama melakukan seleksi guna mengetahui calon yang paling tepat mengisi lowongan yang ada.<sup>24</sup>

**Gambar 2.6**  
Status angkatan kerja dalam pasar



<sup>24</sup> Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), H. 86-87

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa ada 4 arus dalam pasar kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Tenaga kerja yang dapat kerja menjadi penganggur sukarela (*voluntarily-unemployed*) karena dipecat (putus hubungan kerja) atau kaena diberhentikan (baik untuk sementara waktu maupun permanen)
- b. Para penganggur dapat memperoleh pekerjaan karena adanya pengangkatan pegawai baru atau dipangiiil bekerja kembali setelah sekian lama diminta untuk berhenti.
- c. Semua yang termasuk dalam angkatan kerja, baik bekerja atau mencari pekerjaan, dapat keluar dari angkatan kerja karena pension, cacat atau karena alasan lain tidak bekerja lagi.
- d. Mereka yang tidak pernah bekerja atau tidak pernah mencari pekerjaan termasuk ke dalam kelompok angkatan kerja karena mulai mencari pekerjaan (sebagai pencari kerja) akibat putus sekolah, atau masuk kembali ke angkatan kerja setelah sekian lama tidak bekerja (contohnya ibu rumah tangga).

Pasar tenaga kerja di Indonesia dapat dibedakan atas sector formal dan informal. Sector formal mencakup perusahaan yang mempunyai status hukum, pengakuan

dan izin resmi serta umumnya berskala besar.<sup>25</sup> Sebaliknya sector informal merupakan sector yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Kegiatan usaha umumnya sederhana
- b. Skala usaha relative kecil
- c. Umumnya sector informal tidak memiliki izin usaha
- d. Untuk bekerja di sector informal biasanya lebih mudah dari pada sector formal
- e. Tingkat penghasilan umumnya rendah
- f. Keterkaitan sector informal dengan usaha lain sangat kecil.<sup>26</sup>
- g. Usaha sector informal sangat beragam.

## 6. Kepuasan Tenaga Kerja

Menurut Suwarno, “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.<sup>27</sup> Sedangkan menurut Hani Handoko berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan ekonomi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut

---

<sup>25</sup> Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003), h. 203-204

<sup>26</sup> Ade Raselawati, *Pengaruh Perkembangan Usaha Kecil Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Pada Sektor UKM di Indonesia*. (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011) H. 27-28

<sup>27</sup> Suwarno. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung:Alfabeta, 2011), h, 263

merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.<sup>28</sup>

Sementara pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Susilo Martoyo, yaitu, Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.<sup>29</sup>

Menurut blum dalam anoraga mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Menurut Danim, kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomi, psikologis, sosiologi, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan. Greenberg dalam Wibowo mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.<sup>30</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan tenaga kerja, maka dapat disimpulkan bahwa

---

<sup>28</sup> Hani Handoko, "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*". (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2000) h. 193

<sup>29</sup> Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2013) h. 141

<sup>30</sup> Agung Eko Gumilar. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X*. Skripsi pada Sarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2010, h. 46, Dipublikasikan.

kepuasan kerja adalah timbal balik dari sikap atau emosional seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang dilakukannya dengan berbagai aspek yang mempengaruhinya.

## **7. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Wexley dan Yukl dalam Subakti Syaiin (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) upah, (2) kondisi kerja, (3) mutu pengawasan, (4) teman sekerja, (5) jenis pekerjaan, (6) keamanan kerja, dan (7) kesempatan untuk maju. Faktor-faktor individual yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian dan pengalaman masa lampau.<sup>31</sup>

Sedangkan menurut spektor dalam Agung Eko Gumilar mengidentifikasi terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama Job Satisfaction Survey (JSS), yaitu:

- a. Gaji/upah
- b. Promosi
- c. Supervisi
- d. Tunjangan-tunjangan
- e. Penghargaan
- f. Peraturan prosedur
- g. Rekan kerja

---

<sup>31</sup> Subakti Syaiin. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik spesialis bersari medan tahun 2007*. Skripsi pada Pascasarjana Universitas Sumatera utara Meda: 2008.

h. Pekerjaan itu sendiri

i. Komunikasi.<sup>32</sup>

Dalam pendapat dua ahli ini terdapat beberapa kesamaan dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tenaga kerja. Kesamaan tersebut yaitu upah, rekan kerja, jenis pekerjaan atau pekerjaan itu sendiri, supervise serta kesempatan untuk maju. Beberapa indikator yang merupakan kesamaan dari pendapat kedua ahli.

Selanjutnya menurut Gilmer dalam As'ad tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

---

<sup>32</sup> Agung Eko Gumilar. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X*. Skripsi pada Sarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2010, h. 48, Dipublikasikan

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (*Supervisi*)

Bagi karyawan, superior dianggap sebagai figure ayah sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi *turn over*.

f. Faktor intrinsic dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu, sukar, dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dari tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dan manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi

karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dan pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.<sup>33</sup>

Dari beberapa para ahli tersebut memang memiliki beberapa kesamaan dalam menentukan faktor-faktor kepuasan tenaga kerja. Dalam hal ini, masih terdapat beberapa ahli yang menjabarkan tentang kepuasan tenaga kerja menurut persyaratan masing-masing. Menurut Brown dan Ghiselli dalam Edy Sutrisno, bahwa lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan

---

<sup>33</sup> M. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1999) h.56

kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

c. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sedangkan ahli lain yang menjabarkan tentang kepuasan tenaga kerja yaitu Robbins dalam M. Zainur Roziqin, menurutnya faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian pekerjaan.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> M. Zainur Roziqin. *Kepuasan Kerja*. (Malang: Averroes Press, 2010), h.73

Dari beberapa yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan tenaga kerja memiliki beberapa indikator yang sama dalam memperoleh kepuasan tenaga kerja. Beberapa kesamaan faktor-faktor kepuasan tenaga kerja tersebut yaitu: Perusahaan dan manajemen, Fasilitas, Jenis pekerjaan, Gaji, Tunjangan-tunjangan, Kondisi kerja, Peraturan prosedur, Pengawasan (*Supervisi*), Komunikasi, Keamanan kerja, Faktor Intrinsik dari pekerjaan, Aspek sosial dalam pekerjaan, Rekan kerja, Penghargaan, Kesempatan untuk maju.

### **C. Penelitian yang Relevan**

Beberapa referensi yang telah ada dan berkaitan dengan judul skripsi yang akan penulis angkat antara lain:

1. Achma Hendra Setiawan melakukan penelitian dengan judul “Analisis penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM di Kota Malang”. Dari penelitian yang ia lakukan memaparkan hasil sebagai berikut bahwa jumlah unit usaha, nilai, investasi, nilai output dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja, sedangkan nilai output tidak berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja. Variable yang paling berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor UKM di Kota Semarang adalah jumlah unit usaha, sedangkan variable nilai output

memiliki pengaruh yang paling kecil di antara variable yang lain.<sup>35</sup>

2. Sudarno melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi usaha mikro, kecil, dan menengah dalam penyerapan tenaga kerja di Depok”. Dari penelitian yang ia lakukan memaparkan hasil sebagai berikut, bahwa penduduk Depok pada tahun 2011 mencapai 1.756.565 orang terdiri dari 879.325 orang laki-laki dan 857.240 orang perempuan. Dari jumlah tersebut di atas yang masuk angkatan kerja mencapai 730.924 orang atau hanya 41%, itu berarti sekitar 59 persen terdiri dari anak-anak, remaja dan orang lanjut usia. Dari jumlah angkatan kerja yang mencapai 730.924 orang yang dapat diserap oleh pasar tenaga kerja hanya sebesar 657.050, itu berarti terdapat pengangguran sebesar 73.874 orang atau mencapai 10 persen. Kemampuan UKM di Depok menyerap keseluruhan angkatan kerja sebesar 534.500 orang atau sekitar 73%. Permasalahan yang paling banyak dihadapi oleh pengusaha UKM adalah masalah kurangnya modal, yakni sebesar 45%, disusul kemudian masalah kurang terampilnya sumber daya manusia, masalah bahan baku juga termasuk permasalahan serius, ini menempati tingkat permasalahan rangking tiga, yakni sebesar 4%. Masalah lainnya seperti persaingan, lokasi,

---

<sup>35</sup> Achma Hendra Setiawan, *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kota Semarang*, (Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010) E-Jurnal Volume 3, Nomor 1.

perijinan, pemasaran dan lain-lain merupakan permasalahan berikutnya yang sering dihadapi oleh pengusaha UKM.<sup>36</sup>

3. Gusti Marliani melakukan penelitian dengan judul “Analisis penyerapan tenaga kerja pada usaha kecil menengah (UKM) di Kota BanjarBaru (Studi usha percetakan)” penelitian yang ia lakukan memaparkan hasil sebagai berikut bahwa factor upah, produksi, dan modal kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru, sedangkan factor pengeluaran non upah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru. Dari keempat variable yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru, maka yang dominan berpengaruh pada variable modal kerja (X<sub>3</sub>). UKM di Indonesia memegang peranan yang cukup besar dalam pembangunan perekonomian. Kekuatan ekonomi Indonesia ke depan akan bertumpu pada tiga pilar yakni ekonomi kerakyatan, ekonomi daerah, dan pemberdayaan UKM. Karena itu dibutuhkan peran pemerintah dalam memajukan UKM di Indonesia melalui pengembangan UKM berkesinambungan dan terintergrasi dengan pembangunan nasional, dan payung hukum berupa

---

<sup>36</sup> Sudarno, *Kontribusi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Depok*, (Jurusan Adminstrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta Kampus UI Depok, 2011) E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 10, No 2.

Undang-Undang Perekonomian Nasional serta mengavaluasi peraturan-peraturan yang menghambat perkembangan UKM.<sup>37</sup>

4. Tri Wahyu Rejekiningsih melakukan penelitian dengan judul “Mengukur besarnya peranan industri kecil dalam perekonomian di Provinsi Jawa Tengah” penelitian yang ia lakukan memaparkan hasil sebagai berikut, bahwa kontribusi industri kecil PDRB Jawa Tengah relatif sangat rendah. Adanya pengaruh jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja di industri kecil. Nilai produksi tidak elastis terhadap penyerapan tenaga kerja, artinya kenaikan nilai produksi industri kecil tidak harus selalu meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap.<sup>38</sup>
5. M. Taufik Zamrowi melakukan penelitian dengan judul “Analisis penyerapan tenaga kerja pada industri kecil (studi di industri kecil mebel di Kota Semarang), penelitian yang ia lakukan memaparkan hasil sebagai berikut, variabel upah produktivitas dan non upah sentra berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Sedangkan variabel modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan kerja. Secara

---

<sup>37</sup> Gusti Marliani, *Analisis P penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kota Banjarbaru (Studi Percetakan)*, (Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Achmad Yani Banjarmasin, 2018) E-Jurnal Studi Ekonomi, Volume 9, Nomor 1

<sup>38</sup> Skripsi Tri Wahyu Rejekiningsih, *Mengukur Besarnya Peranan Industri Kecil Dalam Perekonomian di Provinsi Jawa Tengah*, Universitas Sebelas Maret, 2017).

bersama-sama variabel non upah, modal, tingkat upah atau gaji dan produktivitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Variabel yang berpengaruh secara dominan adalah variabel modal.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.<sup>39</sup>

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis, tersebut akan diuji peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

$H_0$ = Pertumbuhan UKM tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja

$H_1$ = Pertumbuhan UKM berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja

---

<sup>39</sup> Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&N*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h.64